

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ARTA PACKAGING AND SUPPLY PEKANBARU

Julia Eva Suryani^{1*}, Rahayu Setianingsih², Rian Rahmat Ramadhan³
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Riau

*e-mail: juliaeva747@gmail.com

Article history

Received: 7/2/2023
Revised: 10/3/2023
Accepted: 17/3/2023
Published: 18/3/2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada Arta Packaging and Supply Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan, dimana terdapat permasalahan dalam penurunan produksi sablon yang dihasilkan oleh karyawan pada Arta Packaging and Supply Pekanbaru. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi pada karyawan yang bekerja di Arta Packaging and Supply Pekanbaru yang bergerak dibidang produksi yang berjumlah 37 orang. Dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara observasi dan kuesioner yang disebarakan sesuai dengan kesediaan sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan teknik Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Arta Packaging and Supply Pekanbaru. Hasil yang diharapkan pada penelitian ini minimal dapat memberikan masukan yang penting bagi perusahaan yang diteliti. Bagi akademis dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

Kata kunci: Kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, produktivitas

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti menginginkan supaya produktivitas dalam perusahaan tersebut meningkat terus-menerus, sehingga menghasilkan keuntungan yang diharapkan. Tetapi sekarang ini, tidak sedikit perusahaan yang tidak mengalami peningkatan dalam produktivitasnya, bahkan ada perusahaan yang mengalami penurunan (Prasetya, 2021). Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen atau pelanggan sesuai pesanan sablon dan dituntut untuk dapat memberikan pesanan tepat waktu, bahkan secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat dicapai.

Akan tetapi kenyataan yang ada pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru dimana karyawan bagian produksi yang berjumlah 37 karyawan tidak dapat mencapai target produksi sablon plastik selama 8 (delapan) bulan terakhir yang telah ditentukan oleh perusahaan dan terlihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Produktivitas Kerja Karyawan Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru (Januari-Agustus 2022)

No	Karyawan	Target	Bulan								Produk Rejek	Keterangan
			Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus		
1	AM	90.000 Cup	35.008	87.543	31.600	28.900	50.867	70.346	33.740	89.005	65	Tidak Terpenuhi
2	DW	90.000 Cup	35.008	87.543	31.600	28.900	50.867	70.346	33.740	89.005	65	Tidak Terpenuhi
3	HY	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	5	Terpenuhi
4	LI	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	5	Terpenuhi
5	IN	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	5	Terpenuhi
6	MS	90.000 Cup	58.879	78.698	65.890	32.100	33.990	28.200	89.401	28.200	55	Tidak Terpenuhi
7	PY	90.000 Cup	58.879	78.698	65.890	32.100	33.990	28.200	89.401	28.200	55	Tidak Terpenuhi
8	AHR	90.000 Cup	89.643	51.864	67.904	80.300	33.409	78.964	24.607	78.964	44	Tidak Terpenuhi
9	DR	90.000 Cup	89.643	51.864	67.904	80.300	33.409	78.964	24.607	78.964	44	Tidak Terpenuhi
10	MHS	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	3	Terpenuhi
11	J	90.000 Cup	79.678	54.986	78.900	89.005	86.079	38.900	35.008	38.900	34	Tidak Terpenuhi
12	BF	90.000 Cup	79.678	54.986	78.900	89.005	86.079	38.900	35.008	38.900	34	Tidak Terpenuhi
13	YU	90.000 Cup	35.008	57.809	78.900	49.006	45.678	83.006	56.666	83.006	66	Tidak Terpenuhi
14	EF	90.000 Cup	35.008	57.809	78.900	49.006	45.678	83.006	56.666	83.006	66	Tidak Terpenuhi
15	UT	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	5	Terpenuhi
16	LJ	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	3	Terpenuhi
17	TR	90.000 Cup	33.740	57.809	31.800	80.300	79.456	83.006	45.678	83.006	74	Tidak Terpenuhi
18	AA	90.000 Cup	33.740	57.809	31.800	80.300	79.456	83.006	45.678	83.006	74	Tidak Terpenuhi
19	AKL	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	5	Terpenuhi
20	KQ	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	2	Terpenuhi
21	M	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	3	Terpenuhi
22	SZ	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	2	Terpenuhi
23	XV	90.000 Cup	35.008	57.809	78.900	49.006	45.678	83.006	56.666	72.007	66	Tidak Terpenuhi
24	CC	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	4	Terpenuhi
25	AF	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	4	Terpenuhi
26	XD	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	3	Terpenuhi
27	OL	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	3	Terpenuhi
28	LJGL	90.000 Cup	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	5	Terpenuhi
29	QWE	90.000 Cup	35.008	57.809	31.800	28.900	86.079	83.006	45.678	83.006	74	Tidak Terpenuhi
30	WER	90.000 Cup	35.008	57.809	31.800	28.900	86.079	83.006	45.678	83.006	74	Tidak Terpenuhi
31	TYU	90.000 Cup	89.643	57.809	31.800	89.005	65.009	28.200	85.403	28.200	45	Tidak Terpenuhi
32	YUG	90.000 Cup	89.643	57.809	31.800	89.005	65.009	28.200	85.403	28.200	45	Tidak Terpenuhi
33	HIK	90.000 Cup	89.643	78.698	31.800	34.507	86.079	78.964	56.666	72.007	66	Tidak Terpenuhi
34	JOP	90.000 Cup	89.643	78.698	31.800	34.507	86.079	78.964	56.666	72.007	66	Tidak Terpenuhi
35	KLU	90.000 Cup	89.643	30.008	31.800	34.507	86.079	78.964	25.085	31.201	45	Tidak Terpenuhi
36	TYU	90.000 Cup	89.643	30.008	31.800	34.507	86.079	78.964	25.085	31.201	45	Tidak Terpenuhi
37	DDF	90.000 Cup	35.008	87.543	31.600	28.900	50.867	70.346	33.740	89.005	65	Tidak Terpenuhi

Sumber : Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru, 2022

Berdasarkan pada tabel 1 produktivitas kerja karyawan Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru dapat kita lihat bahwa, selama bulan Januari-Agustus hanya 15 karyawan yang mampu memenuhi hasil produksi sablon, hal ini menunjukkan tingkat produktivitas karyawan mengalami penurunan. Penurunan produktivitas terjadi akibat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan target perusahaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan tidak dapat dicapai, banyaknya produk sablon yang cacat produksi seperti: warna sablon yang tidak sesuai pesanan konsumen, kesalahan posisi sablon, dan cup yang rusak. Sehingga memerlukan perbaikan bahkan sebagian besar karyawan menganggap bahwa pencapaian target kerja bukanlah hal utama yang harus dicapai dan banyak lagi faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya

produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan baik langsung maupun tidak langsung, keuangan maupun non keuangan yang adil kepada karyawan atas sumbangan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun bentuk kompensasi keuangan ialah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non keuangan ialah pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan menurut (Sinaga, 2020).

Di dalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai macam pembentukan motivasi kepada karyawan. Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2013). Selain dari kompensasi dan motivasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang menjadi penyebab kurang optimalnya produktivitas pada karyawan Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru. Menurut (Hasibuan, 2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam penyelesaian pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik, dan mental karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) produktivitas sebenarnya dapat ditinjau dari dua dimensi salah satunya yaitu: dimensi teknis, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan *input* (sumber daya) yang dipergunakan untuk menghasilkan output yang bersangkutan. Dalam wawasan pengertian yang sama dapat pula dikatakan, bahwa produktivitas adalah suatu ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas (Sudarsono, 2010). Ramadhani (2022) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu proses dalam menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Delviandi et al., 2022).

Kompensasi

Menurut Samudra et al., (2014) kompensasi merupakan imbalan atau hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya (Astarina et al., 2019). Sedangkan Handoko (2012) berpendapat bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya baik berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2008) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan (Kompensasi et al., 2022) berpendapat motivasi adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2008) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat karena kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan. Sementara kepuasan kerja menurut Handoko, (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2014) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivistic* (data konkrit), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif bertujuan untuk melihat hubungan ataupun pengaruh antar variabel dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung terhadap pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja dibagian produksi pada Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru yang berjumlah keseluruhannya 37 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian disebut sebagai sampel jenuh.

Dalam melakukan penelitian ini penulis memerlukan sumber data yang akurat. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2014) Dan Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk artikel jurnal, dan dokumen yang terkait dengan penelitian. Sumber data sekunder dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan bahkan untuk meramalkan tentang masalah peneliti (Sugiyono, 2014). Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual peneliti sehingga dapat membaca buku-buku referensi (buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs *website* yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0.1 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2013). Hasil pengujian validitas dapat diketahui nilai r_{tabel} yaitu *degree of freedom* (df) = $n-2 = 37-2 = 35$ dengan *alpha* 0.1 didapat r_{tabel} 0.2746. Maka dapat disimpulkan setiap item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruksi pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Ghozali, 2013). Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha coefficient*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan pengolahan data dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standart	Keterangan
Kompensasi	0.859	0.60	Reliabel
Motivasi	0.886	0.60	Reliabel
Kepuasan kerja	0.895	0.60	Reliabel
Produktivitas	0.884	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel diperoleh data bahwa $> 0,60$ yaitu kompensasi sebesar 0.859, motivasi sebesar 0.886, kepuasan kerja sebesar 0.895 dan produktivitas sebesar 0.884 yang berarti data tersebut reliabel (Ghozali, 2013)

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
	N	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00
	Std. Deviation	4,977
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,107
	Negative	-0,101
	Test Statistic	0,107
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4 diperoleh nilai signifikan 0.200 > 0.05 . dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013).

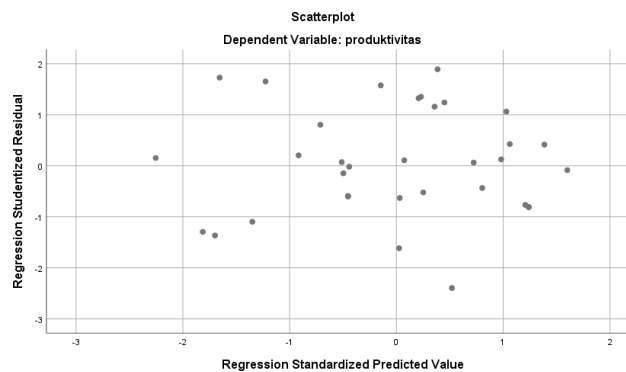
Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Kompensasi	0.416	2.405
Motivasi	0.421	2.377
kepuasan kerja	0.461	2.169

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa VIF untuk seluruh variabel independen < 0.10 yaitu kompensasi bernilai 2.405, motivasi bernilai 2.377, dan kepuasan kerja bernilai 2.169. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari Multikolinieritas (Ghozali, 2013)



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Dari gambar 1 di atas dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola yang teratur dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur. Maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,702	7,994		1,464	0,153
	Kompensasi	0,211	0,244	0,142	0,863	0,394
	Motivasi	0,595	0,202	0,481	2,951	0,006
	Kepuasan Kerja	0,559	0,175	0,498	3,199	0,003

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dijabarkan persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 11.702 + 0.211X_1 + 0.595X_2 + 0.559X_3 + \epsilon$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) sebesar 11.702. Artinya apabila kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka produktivitas tetap sebesar 11.702. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.211 yang artinya adalah setiap kenaikan atau penurunan kompensasi sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0.211 dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah 0.595 yang artinya setiap kenaikan atau penurunan motivasi sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0.595 dengan asumsi variabel lain adalah tetap. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0.559 yang artinya setiap kenaikan atau penurunan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0.559 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.

Tabel 6 Hasil Uji f (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1525,227	3	508,409	18,814	.000 ^b
	Residual	891,746	33	27,023		
	Total	2416,973	36			

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai f hitung sebesar 18.814 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$), sedangkan f tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0.05$) adalah 2.89 hal ini berarti $f \text{ hitung } 18.814 > f \text{ tabel } 2.89$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru.

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,702	7,994		1,464	0,153
	kompensasi	0,211	0,244	0,142	0,863	0,394
	motivasi	0,595	0,202	0,481	2,951	0,006
	kepuasan kerja	0,559	0,175	0,498	3,199	0,003

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 8 di atas menunjukkan bahwa variabel bebas meliputi: kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi < 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung $0.863 < 1.692$ t tabel dengan tingkat signifikan $0.394 > 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru
- b. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi diperoleh nilai t hitung $2.951 > 1.692$ t tabel dengan tingkat signifikan $0.006 < 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru.
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas berdasarkan hasil uji t, variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung $3.199 > 1.692$ t tabel. Dengan tingkat signifikan $0.003 < 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	0,631	0,598	5,198

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.598 yang artinya adalah sebesar 59.8% variabel produktivitas (Y) yang dapat dijelaskan oleh kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 39.2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru dengan nilai signifikan sebesar $0.394 > 0.05$. hal ini dapat diartikan bahwa Rendahnya kompensasi maka semakin rendah pula produksi sablon yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Samudra et al., 2014) Memberikan kompensasi yang sesuai atas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan akan mempengaruhi produktivitas pekerjaan dan memenuhi target perusahaan atau organisasi, dimana kompensasi merujuk tentang pemahaman pada imbalan atau hak yang harus diterima oleh karyawan setelah mereka menjalankan kewajibannya pada perusahaan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Sinarti, n.d.) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan maka pada produktivitas kerja ikut meningkat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru dengan nilai signifikan sebesar $0.006 < 0.05$. Hal ini diartikan Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula produksi sablon yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2008) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarjono & Deni, 2019) dengan salah satu tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dengan pemberian motivasi kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru dengan nilai signifikan sebesar $0.003 < 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat kesalahan dalam produksi sablon oleh karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2013) mengemukakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maini & Tanno, 2021) menunjukkan bahwa salah satu variabelnya yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja terhadap karyawan berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas kerja.

PENUTUP

Terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas pada Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas pada Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas pada Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut: bagi perusahaan, sebaiknya Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru tetap perlu meningkatkan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja agar produksi yang dihasilkan karyawan dapat lebih baik dari usaha sejenisnya dan mencapai target yang telah ditentukan Arta *Packaging and Supply* Pekanbaru. Bagi peneliti selanjutnya, agar menambah populasi atau sampel yang lebih banyak sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam penelitiannya, menggunakan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal terhadap produktivitas, menggunakan lebih banyak sumber bacaan untuk mencari data yang berkaitan dengan produktivitas dan

melakukan penelitian yang berkelanjutan, agar dapat melihat perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Astarina, I., Fikri, K., Loka, S. F., & Fadilah, M. R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-kecamatan Rengat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Dan Bisnis (JIM2B)*, 2(1), 24–35.
- Delviandi, R., Fikri, K., & Siregar, D. I. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu Terhadap Produktivitas di PT. Pertamina Persero RU II Dumai. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 1(1), 45–58.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA*. BPFE.
- Hasibuan, S. (2008). *Manajemen Dasar, Pengerian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 sutrisno@upgris.ac.id 1 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.
- Kurniawan, J., & Sinarti, T. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Mitra Petra Sejahtera Palembang PENDAHULUAN Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memerlukan sumber daya manusia . Pentingnya sumber daya manusia bagi perusa. 187–199.*
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetya, V. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid 19 Pada Perusahaan Farmasi Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2021(5), 579–587.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Telkom University.
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(2), 78757.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Sudarsono. (2010). *Manajemen Koperasi Indonesia*. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tarjono, & Deni, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personel Pada Sekolah Pembentukan Perwira Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Polri Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 105–130.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi

- Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risaalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure Influence Convergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.14117>.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Ekuilibrum : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85. Available at: <https://doi.org/10.24269/ekuilibrum.v16i1.3365>.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of IoT-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.