

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SERAGAM SEKOLAH ARJUNA DI PADANG

Tasya Trifania¹, Rita Srihasnita Rosali Chaniago²

¹Program Studi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, tasyatrifania@gmail.com¹

²Program Studi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, ritasrihasnitarc@gmail.com²
Universitas Dharma Andalas, Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 21 Juli 2026
Revised: 10 Agustus 2026
Accepted: 28 agustus 2026
Published: 30 September 2026

Kata kunci:

Kompensasi;
Motivasi Kerja;
Produktivitas Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada adanya fluktuasi produktivitas kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan tingkat motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi Konveksi Seragam Sekolah Arjuna yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Seluruh proses analisis data dibantu dengan menggunakan program SPSS IBM Statistics versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Tasya Trifania
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Sumber Daya Manusia
Universitas Dharma Andalas, Padang, Sumatera Barat
Email: tasyatrifania@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, dan motivasi. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh motivasi kerja yang tinggi (Ruauw dkk., 2015)

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan (Yuliannisa *et al.*, 2018)

Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia (Maduka dan Okafor, 2014). Setiap melakukan pekerjaan karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang dapat membangkitkan antusiasme dan kegembiraan dalam bekerja (Harjito, 2016). Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja juga mencerminkan produktivitas karyawan yang menurun. Pekerja yang tidak termotivasi kurang produktif, menunjukkan perilaku yang tidak diinginkan seperti ketidak hadiran dan kecerobohan yang menyebabkan rendahnya produktivitas (Weldeyohannes, 2015). Faktor- faktor tersebut sangat jelas bahwa kompensasi, dan motivasi sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang efektif, karyawan yang termotivasi dengan baik dan dapat membuat karyawan bekerja secara produktif

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan menurut Adelia Indah Pramiswari , WahyuEko Setianingsih2 , Yohanes Gunawan Wibowo (2020) pada penelitian ini menunjukan bahwa masing-masing variabel kompensasi, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sedangkan menurut penelitian Sobur Sobirin1, Arga Sutrisna2 , Suci Putri Lestari (2023) penelitian ini menunjukan bahwa menunjukan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Konveksi seragam sekolah arjuna di Jln. Raya Ampang, Lubuk Lintah Kec. Kuranji, merupakan konveksi seragam sekolah yang bergerak di bidang memproduksi seragam sekolah dalam melaksanakan aktivitasnya konveksi seragam sekolah arjuna memperkerjakan 32 orang karyawan. dari jumlah karyawan tersebut maka tidak akan terlepas dari kompensasi dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan

sehingga akan mempengaruhi produksi seragam sekolah. dalam pengukuran kompensasi di pakai jumlah hasil produksi . Berdasarkan hal tersebut, maka terlihat tingkat kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah produksi. Dalam tabel dibawah ini, terlihat keadaan jumlah hasil produktivitas yang di peroleh dari tahun 2025 terhadap karyawan di konveksi seragam sekolah arjuna di Padang

Tabel 1 Hasil Produksi Pada Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang Pada Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi Perhari	Hasil Produksi
1	JANUARI	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
2	FEBRUARI	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
3	MARET	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
4	APRIL	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
5	MEI	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
6	JUNI	32 Karyawan	96 Pcs	2,880 Pcs
7	JULI	32 Karyawan	96 Pcs	2,880 Pcs
8	AGUSTUS	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
9	SEPTEMBER	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
10	OKTOBER	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
11	NOVEMBER	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
12	DESEMBER	32 Karyawan	96 Pcs	2,880 Pcs

Hasil Produksi Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang pada tahun 2025, diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja setiap bulan relatif tetap, yaitu sebanyak 32 orang karyawan . Meskipun demikian, hasil produksi yang diperoleh setiap bulan menunjukkan adanya perbedaan. Pada bulan Januari sampai Mei serta Agustus sampai November, jumlah produksi per hari tercatat sebesar 64 pcs sehingga total produksi mencapai 1.920 pcs per bulan, karena pada bulan tersebut jumlah hasil produksi cenderung menetap karena pada bulan itu tidak adanya peningkatan permintaan, secara kapasitas tenaga kerja dan jam kerja yang berjalan normal sesuai standar operasional konveksi. Sementara itu, pada bulan Juni, Juli, dan Desember terjadi peningkatan jumlah produksi menjadi 96 pcs per hari dengan total produksi sebesar 2.880 pcs per bulan. Peningkatan tersebut terjadi karena pada bulan Juni, Juli, dan Desember permintaan pasar mengalami kenaikan yang dipengaruhi oleh adanya tahun ajaran baru, sehingga kebutuhan seragam sekolah menjadi lebih tinggi. Untuk memenuhi peningkatan permintaan tersebut, konveksi memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan berupa bonus dan uang lembur.

Pemberian kompensasi tersebut mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga produktivitas kerja mengalami peningkatan. Dengan demikian, data pada tabel menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi yang diberlakukan oleh Konveksi Seragam Sekolah Arjuna dalam pemenuhan hak-hak karyawan yang bekerja bagi Produksi adalah sebagai berikut

Tabel 2 Data Kompensasi Karyawan Produksi Pada Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang Tahun 2024-2025

Jenis	Tahun 2024	Tahun 2025	Keterangan
Gaji Pokok	Rp 2.600.000	Rp 2.600.000	Diperoleh Setiap Bulan
Bonus	Rp.380.000	Rp.380.000	Diperoleh Pada Bulan Juni, Juli dan Desember
Upah Lembur	Rp.50.000	Rp.50.000	Diperoleh Pada Bulan Juni, Juli dan Desember
Thr	Rp 2.600.000	Rp 2.600.000	Diperoleh Setiap Tahun

Berdasarkan Tabel 1,2 Kompensasi Karyawan bagian Produksi Konveksi Seragam Sekolah Arjuna pada tahun 2024–2025 terdiri dari gaji pokok, bonus, upah lembur, dan THR. Gaji pokok sebesar Rp2.600.000 diberikan setiap bulan dan tidak mengalami perubahan pada kedua tahun tersebut. Bonus sebesar Rp380.000 serta upah lembur Rp50.000 diberikan pada bulan Juni, Juli, dan Desember pemberian bonus dan uang lembur ini berkaitan dengan periode meningkatnya produksi, terutama saat menjelang tahun ajaran baru. selain itu, karyawan juga menerima THR sebesar Rp2.600.000 yang diberikan setiap

tahun. Struktur kompensasi ini menunjukkan bahwa kompensasi tambahan diberikan pada waktu tertentu untuk mendukung motivasi dan produktivitas kerja karyawan

Menurut hasil wawancara di lapangan ditemukan permasalahan dengan karyawan yang peneliti lakukan terhadap karyawan Konveksi Seragam Sekolah Arjuna Jl. Raya Ampang, Lubuk Lintah Kec. Kuranji, diketahui hasil produksi pada sebagian besar bulan disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja karyawan akibat kompensasi yang belum optimal dan hanya diberikan pada periode tertentu. Peningkatan produktivitas yang terjadi pada bulan Juni, Juli dan Desember dipengaruhi oleh adanya lembur dan pemberian bonus karena tingginya permintaan pada tahun ajaran baru, namun setelah periode tersebut berakhir, motivasi kerja karyawan kembali menurun sehingga berdampak pada penurunan produktivitas pada bulan-bulan berikutnya.

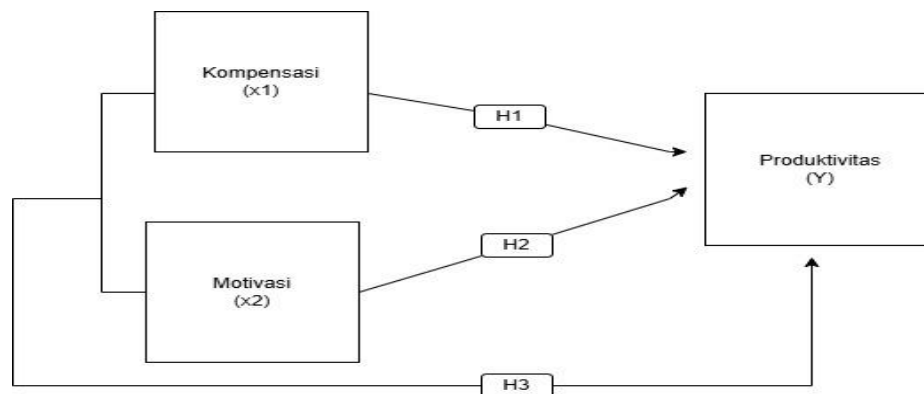
Berdasarkan latar belakang ini peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang dan berdasarkan kontradiksi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penelitian mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Seragam Sekolah Arjuna Di Padang”**

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa menurut suatu rencana dalam waktu tertentu Sinungan dalam Busro (2018), Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

Menurut Hamali (2018) kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Afandi (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi menurut (Karsih, 2017) Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Gambar 1
Kerangka Berfikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan bagian produksi Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Kota Padang dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS IBM Statistics versi 21, meliputi uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (Adjusted R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel sebesar 0,3494 ($df = 30$), sehingga seluruh instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu kompensasi sebesar 0,922, motivasi kerja sebesar 0,925, dan produktivitas kerja sebesar 0,959. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan sebaliknya tidak normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
	Mean	,0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5,26694722
Most	Absolute	0,116
Extreme	Positive	0,069
Differences	Negative	-0,116
Kolmogorov-Smirnov		0,659
Z		
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,778

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat nilai signifikan sbesar 0,778 yang mana besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa data dalam penelitian ini di alokasikan normal maka peneliti dapat melanjutkan penelitian ke tahap selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Menurut Ghozali (2018), multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

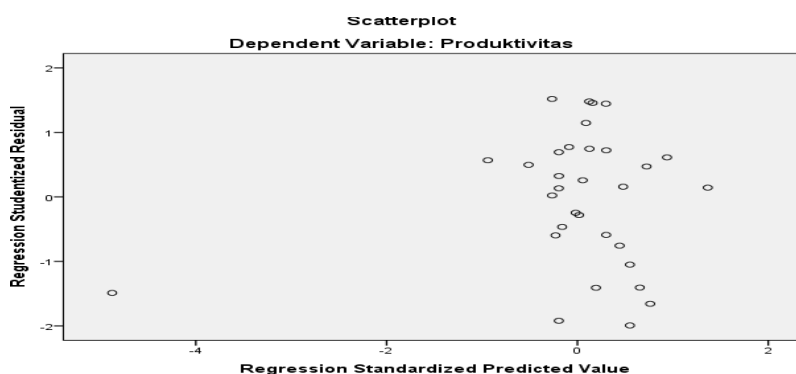
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Kompensasi_X1	0,569	1,757
	Motivasi_X2	0,569	1,757

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai tolerance variabel kompensasi dan motivasi masing-masing sebesar 0,569 ($> 0,10$) serta nilai VIF sebesar 1,757 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas adalah terjadinya ke tidak samaan varian dari residu satu pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID). Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik yang ditunjukkan dengan titik-titik tersebut membentuk suatu pada tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila polanya acak serta tersebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dilihat dari gambar 1 diatas titik pada gambar menyebar ke berbagai arah dan tidak berbentuk pola tertentu, ini menandakan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berarti peneliti dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Kompensasi (X1), motivasi (X2 terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan pada konveksi seragam sekolah arjuna di Padang.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
(Constant)		4,410	6,484		,680	,502
1	Kompensasi	,610	,219	,464	2,790	,009
	Motivasi	,409	,197	,344	2,070	,047

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,410 + 0,610X_1 + 0,409X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,410 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka produktivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar 4,410.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,610 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,610, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,409 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,409, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis Parsial (t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Produktivitas kerja (Y) secara parsial. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak, jika H_0 ditolak menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,410	6,484		,680	,502
1 Kompensasi	,610	,219	,464	2,790	,009
Motivasi	,409	,197	,344	2,070	,047

a. Dependent Variable: Produktivitas

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} (2,790) $>$ t_{tabel} (1,699) dan nilai signifikansi (0,009) $<$ 0.05. maka hipotesis pertama H_0 ditolak, H_1 diterima.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} (2,070) $>$ t_{tabel} (1,699) dan nilai signifikansi (0,047) $<$ 0.05. maka hipotesis kedua H_0 ditolak, H_2 diterima

Uji Hipotesis Simultan (F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 0,05$ berarti dua atau lebih variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1023,756	2	511,878	17,262	,000 ^b
	Residual	859,963	29	29,654		
	Total	1883,719	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel 7 uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai F-hitung (17,262) > F- tabel (2,93) signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis Ho ditolak, H1 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X1,dan X2 (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen), Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X1, X2, terhadap Y, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Terdapat dua jenis koefisien determinasi, yaitu: r koefisien determinasi biasa (*R Square*) dan koefisien daterminasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Nilai *Adjusted R square* lebih cocok untuk mengetahui bagaimana variabel independen menjelaskan variabel dependen, dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan lebih dari 1 variabel independen (Ghozali, 2018).

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,512	5,446

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, pelatihan dan pengembangan, disiplin kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,610, yang berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,610 dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap. Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,790 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,913 serta nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa karyawan menilai kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai. Hal ini terlihat dari kesesuaian gaji dengan tanggung jawab dan beban kerja, pemberian insentif yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, serta tunjangan dan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdi Sugiarto dan Dibi Hanandra (2021), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,409, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,409, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,070 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,913 serta nilai signifikansi sebesar 0,047 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima dan H_0 ditolak.

Pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan tergolong baik. Hal ini tercermin dari persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan memberikan penghasilan yang penting bagi keberlangsungan hidup. Selain itu, karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, berusaha memberikan hasil kerja terbaik, serta mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian bonus, insentif, dan penghargaan juga terbukti mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dan suasana kerja yang kondusif turut mendorong karyawan menjadi lebih fokus dan termotivasi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiera, Zelinsha Laisa, dan Valentina Monoarfa (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian F diketahui bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada konveksi seragam sekolah arjuna di padang . Hal ini dikarenakan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis keempat H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) *Adjusted R Square* 0,512. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel kompensasi, dan motivasi dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% di pengaruhi faktor lainnya seperti pengalaman kerja, beban kerja kerja, lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdi Sugiarto, Dibi Hanandra, (2021) menemukan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada konveksi seragam sekolah arjuna di padang hasil penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F), variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Pimpinan diharapkan dapat lebih memperhatikan kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja akan mampu meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan.

2. Bagi Pihak Manajemen

Disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, maupun dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

3. Bagi Karyawan

Disarankan dapat terus meningkatkan motivasi dari dalam diri, disiplin kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas Dengan motivasi dan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dan factor lainnya untuk memperbagus hasil penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Afandi, P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hanaysha, J. (2016). *Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Harjito, D. A. (2016). *Alternatif upaya pemberian motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja*. *Economic Journal of Emerging Markets*, 1(1), 67–74. <https://doi.org/10.20885/ejem.v1i1.6554>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Karsih. (2017). *Motivasi kerja dan kinerja pegawai*. Pustaka Setia.
- Laisa, F. Z., & Monoarfa, V. (2018). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna by Prasanty Gorontalo). *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 179–190.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(7), 137–147.
- Ruauw, E., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 826–838.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. PT Bumi Aksara.
- Sugiarto, A., & Hanandra, D. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 123–134.
- Sobirin, S., Sutrisna, A., & Lestari, S. P. (2023). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Pramiswari, A. I., Setianingsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2020). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Weldeyohannes, G. (2015). *Employee motivation and its impact on productivity in the case of National Alcohol and Liquor Factory (NALF)*. *Journal of Poverty, Investment and Development*, 15, 45–52.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administraus: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2(1), 1–14.