



## PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT DANAMAS MANDIRI INVESTA

Rezky Muhammad Islam<sup>a</sup>, Syahrums Agung<sup>b</sup>, M. Azis Firdaus<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, rezkymislam16@gmail.com, Universitas Ibn Khaldun Bogor

<sup>b</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, syahrums@uika-bogor.ac.id, Universitas Ibn Khaldun Bogor

<sup>c</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, azis@uika-bogor.ac.id, Universitas Ibn Khaldun Bogor

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job compensation and job satisfaction on the work productivity of PT. Danamas Mandiri Investa. This type of research is quantitative. The population of this research is the employees of PT. Danamas Mandiri Investa. The analysis used is a quantitative technique using a saturated sampling technique with a population of 30 respondents. The instrument of this research is a questionnaire. The results of the research instrument test using multiple regression analysis test, t test, and f test. The results of the analysis show that job compensation and job satisfaction have a significant effect on work productivity with the results of multiple regression analysis of  $Y = 4,527 + 0,284 X_1 + 0,641 X_2$ . The results of the work compensation t test showed that  $t_{count} > t_{table}$ ,  $2,183 > 1,703$  meaning  $H_01$  was rejected, and  $H_{a1}$  was accepted, the job satisfaction t test was  $5,453 > 1,703$  meaning  $H_02$  was rejected and  $H_{a2}$  was accepted, and the f test results were  $38,300 > 3,34$  meaning  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. Based on the results of these data, it can be concluded that work compensation and job satisfaction have an effect on work productivity in PT. Danamas Mandiri Investa.”

**Keywords:** Job Compensation, Job Satisfaction, Work Productivity

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Danamas Mandiri Investa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Danamas Mandiri Investa. Analisis yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 30 responden. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Hasil uji instrument penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda, uji t, dan uji f. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil uji analisis regresi berganda sebesar  $Y = 4,527 + 0,284 X_1 + 0,641 X_2$ . Hasil uji t kompensasi kerja didapatkan hasil t hitung  $>$  t tabel  $2,183 > 1,703$  artinya  $H_01$  ditolak, dan  $H_{a1}$  diterima, uji t kepuasan kerja diperoleh hasil  $5,453 > 1,703$  artinya  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, dan hasil uji f sebesar  $38,300 > 3,34$  artinya  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Danamas Mandiri Investa.”

**Kata Kunci :** Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Perusahaan/organisasi adalah suatu lembaga yang menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani/memenuhi permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan strategi yang diinginkan, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, antara lain adalah bahan baku, modal dan sumber daya manusia.

Manusia merupakan sumber daya paling vital dalam organisasi. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreatifitas yang dimilikinya. Betapa pun sempurna nya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang qualified maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya.

Kompensasi kerja itu sendiri adalah imbalan/bonus atas prestasi/hasil kerja karyawan yang berupa materi maupun non materi yang di berikan oleh organisasi/perusahaan kepada kaeryawannya. Imbalan tersebut bisa berupa uang, tunjangan-tunjangan kebutuhan karyawan ataupun penghargaan atas hasil kerja karyawan. Sehingga dengan adanya kompensasi kerja dapat membuat karyawan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerja untuk mendapatkan reward dalam hal ini adalah kompensasi/bonusa yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Dessler (Suwati, 2013.), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Dalam pekerjaan kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting untuk karyawan itu sendiri dan untuk organisasi/perusahaan. hal ini bisa terjadi karena kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap emosional yang menyenangkan dan menvintai pekrjaannya, sehingga dengan timbul nya rasa cinta dan menyenangkan dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

Robbins and Judge (Indrawati, 2013.) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau job satisfaction dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Sedarmayanti (Sinta, 2019) mengatakan bahwa, “Produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Danamas Mandiri Investa (Studi Kasus pada Karyawan PT. Danamas Mandiri Investa)”**.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan menekankan analisis data dalam bentuk angka. Karena data yang diproses menggunakan metode statistik dan dilakukan dalam penelitian uji hipotesis, maka pentingnya pengaruh antar variabel penelitian adalah sebgai berikut : diperolleh penelitian ini berfokus pada pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Dalam mendapatkan data penelitian, sampel yang didapatkan oleh peneliti dan menyebarkan kuisoner kepada karyawan PT Danamas Mandiri Investa sebanyak 30 responden yang mengisi kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

## Temuan Penelitian

### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (Amanda dkk., 2019) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Melihat valid tidaknya masing-masing instrument dalam variabel Kompensasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Danamas Mandiri Investa. Untuk mencari  $r_{table}$  dengan  $df = n-k = 30-2 = 28$  dengan nilai  $df$  28 dan taraf signifikan 0,05 (5%) didapat angka  $r_{table}$  0,306. Instrumen dikatakan valid jika angka  $r_{hitung} > r_{table}$ . Teknik yang digunakan untuk uji validasi ini adalah “korelasi product moment” dari pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r_{hitung} > r_{table}$  yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka dapat diketahui  $r$  hitung tiap-tiap item tersebut lebih besar dari 0,306 sehingga dapat diketahui bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	No item	Ket
Kompensasi (X1)	0,782	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,780	10	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,784	10	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai *cronbach's alpha* dengan nilai diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan masing-masing konsep pengukuran variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga langkah selanjutnya item masing-masing konsep variabel tersebut layak dipergunakan untuk alat ukur dalam penelitian ini.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Teknik *Kolmogorov Smirnov* memiliki kriteria apabila signifikan di bawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, namun apabila signifikan di atas 0,05 maka data berdistribusi normal.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji terjadi atau tidaknya heterokedastitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing  $55$ variable bebas dengan  $55$ variable pengganggu. Apabila nilai probabilitas (Sig)  $> 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut dibawah ini tabel hasil uji heterokedastisitas

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja (X1)	Sig. (2-tailed)	0,527
	Disiplin Kerja (X2)	Sig. (2-tailed)	0,641

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi untuk Kompensasi Kerja (X1) adalah 0,527 dan nilai signifikansi untuk Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,641 dimana kedua ini nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
1		Tolerance	VIF
	Motivasi Kerja (X1)	0,638	1,569
	Disiplin Kerja (X2)	0,638	1,569

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat nilai VIF (*Variant Inflation Factor*) untuk variabel Kompensasi Kerja (X1) adalah 1.569 dengan nilai tolerance sebesar 0,638 dan nilai VIF (*Variant Inflation Factor*) untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 1.569 dengan nilai tolerance sebesar 0,638. Maka dengan nilai ini dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas, karena VIF (*Variant Inflation Factor*) dari kedua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ke dua variabel lebih besar dari 0,10.

#### 4. Analisa Regresi Berganda

(1) Nilai konstanta sebesar 4,527 merupakan keadaan saat variabel Produktivitas Kerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel Kompensasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel Produktivitas Kerja tidak mengalami perubahan.

(2) Nilai koefisien regresi Kompensasi Kerja (X1) sebesar 0,284, menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,273.

(3) Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,641 menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,648.

##### 1. Uji T (Parsial)

Hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kompensasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah  $0,038 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,183 > 1,703$  maka  $h_01$  ditolak dan  $h_1$  diterima. Artinya Kompensasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $5,453 > 1,703$  maka  $h_02$  ditolak dan  $h_2$  diterima. Artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Danamas Mandiri Investa.

##### 2. Uji F (Simultan)

Sesuai dengan tabel 14 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kompensasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 38,300 > f_{tabel} 3,34$  hal tersebut membuktikan bahwa  $h_03$  ditolak dan  $h_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

#### 5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dibuat untuk menentukan presentasi perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Jika  $R^2$  meningkat, maka presentasi perubahan variabel dependen (Y) disebabkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi, dan sebaliknya.

Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi, yaitu :

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.708	4.16117

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan pengujian tabel 15 dapat dilihat dimana  $R = 0,853$ , menjelaskan bahwa variabel Kompensasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terdapat korelasi yang sangat kuat dan searah atau positif terhadap perubahan variabel Produktivitas Kerja (Y) sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu :  $R = 0,853$  dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap variabel terikat (Y). Artinya setiap perubahan (kenaikan) variabel Kompensasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y).

Nilai R square ( $r^2$ ) = 0,727. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel Produktivitas Kerja pada PT. Danamas Mandiri Investa (Y) sebesar 72,7% dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan ini.

### Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)  
 Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 2,183 > t_{tabel} 1,703$ , dengan demikian hipotesis pertama terbukti karena dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan dapat disimpulkan Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Danamas Mandiri Investa.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)  
 Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung} 38,300 > f_{tabel} 3,34$ , dengan demikian hipotesis kedua terbukti karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Danamas Mandiri Investa.
3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)  
 Berdasarkan hasil regresi adalah  $Y = 4,527 + 0,284 X_1 + 0,641 X_2$  dan uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja lebih besar nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan hasil uji dan  $f_{hitung} 38,300 > f_{tabel} 3,34$ . Dengan demikian hipotesis ke tiga terbukti  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Danamas Mandiri Investa. Artinya variasi nilai Produktivitas Kerja pada PT. Danamas Mandiri Investa sebesar 72,7% ditentukan oleh factor Kompensasi Kerja dan Kepuasan Kerja.
4. **KESIMPULAN**  
 Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :
  1. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Danamas Mandiri Investa.
  2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Danamas Mandiri Investa.
  3. Variabel Kompensasi dan Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Danamas Mandiri Investa.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Indrawati, A. D. (T.T.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar*. 8.
- Sinta, T. (2019). *Economic Education Analysis Journal*. 19.
- Suwati, Y. (T.T.). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. 1, 15.