

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATITHA TITIANNUSANTARA (PT PTN) KOTA PANGKALPINANG

KHALIF AKBAR

Zamhari

Nelly Astuti

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract- *The title of this thesis in Indonesian: "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratitha Titiannusantara (PT PTN) Kota Pangkalpinang". This research was conducted from November 2020 to February 2021 in the city of Pangkalpinang. This thesis consists of 92 pages without attachments.*

The purpose of this study was to determine how much influence motivation, compensation, communication and work productivity on employee performance either partially or simultaneously at PT. Pratitha Titiannusantara. This study uses a saturated sampling technique because the sample used is less than 30 people representing the population of PT Pratitha Titiannusantara.

The variables used are motivation, compensation, communication and work productivity as the independent variable and employee performance as the dependent variable which is then developed independently according to the indicators. The data analysis method used is multiple linear regression analysis and as a tool in statistical data processing the SPSS version program is used. 22.

The results of the research conducted show that: (1) Partial t test conducted on motivation shows that motivation has a positive influence on employee performance; (2) Partial t test conducted on compensation shows that compensation does not have a positive effect on employee performance; (3) partial t test conducted on communication shows that communication does not have a positive influence on employee performance; (4) partial t test conducted on work productivity shows that work productivity does not have a positive effect on employee performance; (5) simultaneous F test conducted on the four independent variables states that motivation, compensation, communication and work productivity together have a positive influence on employee performance.

The result of the coefficient of determination (adjust R-square) shows a value of 0.834. This value defines that 97,2% of employee performance at PT. Pratitha Titiannusantara is influenced by the variables of Motivation, Compensation, Communication and Work Productivity together, while the remaining 2,8% is influenced by external variables which are not included in this study.

Keywords: *Motivation, Compensation, Communication, Work Productivity and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dunia dewasa ini, tingkat persaingan dunia usaha dan bisnis semakin tinggi. Perusahaan harus berusaha lebih keras untuk bisa bertahan dalam persaingan industri era global. Untuk dapat bertahan, sebuah perusahaan harus mengembangkan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin, maupun manusia demi mencapai tujuan perusahaan. Memasuki era digital ini, perubahan pola kerja dan lingkungan bisnis, baik dalam bidang teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan yang ingin bertahan dalam menghadapi persaingan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jackson, 2002).

Menurut Mulyasa (2003), motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan. Persaingan kerja yang kompleks menuntut para pekerja atau pegawai harus mempersiapkan diri baik dari sisi kinerja maupun berupa dorongan. Motivasi kerja juga ikut berperan penting membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2005).

Menurut Carl L. Hovland komunikasi adalah proses yang mungkin dilakukan oleh pembawa informasi dengan tujuan memberikan rangsangan kepada orang lain untuk mengubah perilakunya. Peran pemimpin seperti manager bahkan supervisor pun sangat sentral disuatu perusahaan. Komunikasi juga dapat membantu memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam operasional perusahaan.

Kompensasi tidak hanya menjadi sebuah hadiah dimata karyawan, tetapi juga menjadi sebuah penghargaan atas loyalitasnya terhadap perusahaan. Menurut Marwansyah (2016), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non

finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas juga turut mengambil peran dalam menopang berkembangnya perusahaan. Produktivitas kerja menjadi nilai tersendiri dimata perusahaan seperti pengembangan sistem yang menunjang agar karyawan mereka memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Merekrut karyawan yang produktif menjadi salah satu cara atau upaya sebuah perusahaan yang ingin mencapai tujuan perusahaan dengan cepat.

PT Pratitha Titiannusantara (PT PTN) adalah salah satu perusahaan alih daya (*outsourcing*) terbesar yang ada di Indonesia. Bergerak dibidang penyedia jasa tenaga kerja (*Man power*) bagi perusahaan angkutan umum massal membuat PT PTN menjadi perusahaan yang sering digunakan jasanya oleh banyak maskapai di Indonesia. Seperti halnya PT Lion Air yang berada di bandara Depati Amir Kota Pangkalpinang, PT PTN menyediakan jasa *Man power* bagi PT Lion Air baik sebagai pekerja yang berhadapan langsung dengan konsumen atau pelanggan (*Frontliner*) maupun pekerja di bagian operasional sisi lapangan (*Ground Support Equipment*).

Di Bandara Depati Amir Kota Pangkalpinang, maskapai Lion Air sendiri mengoperasikan lebih dari 8 penerbangan per hari yang terdiri dari berbagai macam tujuan. Lion air juga menggandeng beberapa maskapai dibawah sayap perusahaan mereka yaitu Wings Air dan Batik Air, yang berarti karyawan PT PTN harus Menangani penerbangan lebih dari 8 penerbangan per hari mulai dari pagi hingga malam hari. Hal ini menjadi pertimbangan bagi manajemen PT PTN dan mengharuskan diadakannya pembagian jam kerja (*Schedule*). Tetapi, karena padat nya jam operasional pesawat, meskipun telah dilakukan pembagian jam kerja yang tepat dan adil, hal ini masih membuat karyawan membutuhkan tenaga ekstra mengingat jam operasional pesawat yang hanya berjarak beberapa puluh menit saja. Manager selaku pemimpin sepertinya harus memutar otak untuk menjaga kinerja timnya agar tetap stabil. Melihat keadaan tersebut, peneliti ingin melihat apakah karyawan perusahaan tersebut memiliki kendala dalam menghadapi tekanan dengan kondisi yang dijelaskan tersebut.

Seperti halnya motivasi dalam bekerja, karyawan bisa saja memiliki motivasi besar dalam menjalankan pekerjaannya walaupun dengan keadaan yang mengharuskan mereka untuk memeras tenaga lebih untuk menjalankan kewajiban mereka, atau justru mereka kehilangan motivasi karena dihadapkan dengan kondisi tersebut. Motivasi merupakan factor yang bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan jika diterapkan dengan tepat dalam kegiatan pekerjaan karyawan. Motivasi dari dalam diri memang hal yang penting, namun motivasi dari luar yang diberikan akan saying berguna bagi kinerja karyawan tersebut. Hal ini yang membuat peneliti merasa perlu untuk meneliti faktor motivasi.

Faktor kompensasi yang layak juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penerimaan kompensasi yang sesuai atas kinerja yang baik telah menjadi hal yang dipahami semua individu yang dapat memberikan efek positif sehingga memungkinkan untuk timbulnya dampak yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan kondisi jam kerja yang padat dan melelahkan tentunya menjadikan pemberian kompensasi ini memungkinkan untuk bisa menaikkan kinerja karyawan. Hal ini harus dilakukan dengan perhitungan yang tepat seperti besaran kompensasi yang diterima senilai dengan berapa banyak tenaga yang dikerahkan oleh karyawan mengingat kompensasi adalah salah satu faktor pendorong karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Begitu juga dengan faktor komunikasi. komunikasi termasuk faktor penting dalam menjalankan pekerjaan didalam sebuah organisasi. Kondisi jam kerja yang padat dan tekanan yang diberikan oleh para penumpang pesawat terbang terkadang membuat komunikasi sedikit terganggu. Peneliti memiliki minat untuk meneliti hal ini, apakah komunikasi juga mengalami kendala atau justru karyawan memiliki komunikasi yang baik.

Selain itu, produktivitas kerja yang juga menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Produktivitas kerja kurang terlihat dalam keseharian karyawan. Dalam melakukan tugasnya, karyawan cenderung menunda tugas yang dirasa bisa dilakukan nanti atau ketika keadaan memungkinkan untuk menunda pekerjaan tersebut. Produktivitas kerja yang seharusnya adalah karyawan yang dapat mengerjakan berbagai macam tugas (*Multitasking*) dan dapat menangani tugas dalam kondisi tekanan maupun masalah dalam waktu yang relatif cepat atau dalam kategori efektif dan efisien.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu serta seni mengendalikan proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya yang lain secara efisien serta efektif untuk menggapai sesuatu tujuan. Manajemen terdiri dari 6 faktor (6 M) yaitu: *Men, Money, Method, Materials, Machines, serta Market*. Faktor Men (Manusia) ini tumbuh jadi sesuatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia ataupun disingkat MSDM yang menggambarkan terjemahan dari man power management. Kasmir (2016), menerangkan jika Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan,

pemberian kompensasi, karier, keselamatan serta kesehatan dan menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja guna menggapai tujuan industri serta kenaikan kesejahteraan Stakeholder”.

Motivasi

Menurut Djamarah (2002: 34) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energy dalam diri seseorang itu berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya.

Kompensasi

Husein Umar (2007), juga menjelaskan pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang dibayar langsung perusahaan. Andrew F. sikula (dikutip oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009), mengemukakan bahwa pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonsultasikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Produktivitas Kerja

Menurut Barnes (1980), produktivitas adalah perbandingan antara output dengan beberapa atau semua sumber yang digunakan untuk memproduksi input. Evrianto (2004; buku teori-aplikasi manajemen proyek konstruksi) juga mengemukakan pendapatnya dalam bukunya bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. Selain itu beliau juga mengungkapkan dalam jurnalnya, pengertian produktivitas tersebut biasanya dihubungkan dengan produktivitas pekerja dan dapat dijabarkan sebagai perbandingan antara hasil kerja dan jam kerja (Ervianto; 2008; jurnal Pengukuran Produktivitas kelompok pekerja bangunan dalam proyek konstruksi).

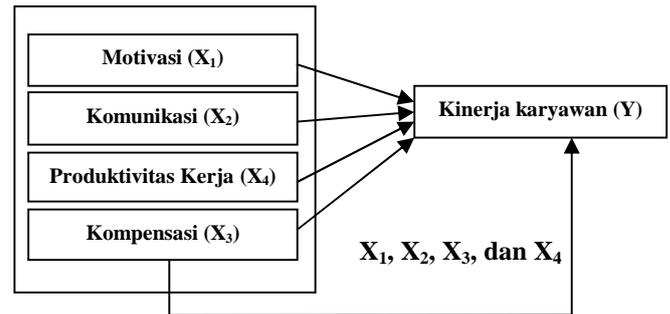
Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2008), kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara, (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1.



Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. H₁: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.
2. H₂: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.
3. H₃: Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.
4. H₄: Diduga Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2005), menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang luas. Sedangkan metode penelitian verifikatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, komunikasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan divisi FO (*Front Office/Landside*) PT Pratitha Titiannusantara Pangkalpinang. Berdasarkan metode penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian verifikatif, maka metode yang pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Survey* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat (kausal) antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan di lapangan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada sampel responden untuk memperoleh fakta yang relevan mengenai hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Berdasarkan waktu penelitian dilaksanakan, maka metode

yang digunakan adalah *Cross Sectional Method*, yaitu adalah suatu penelitian untuk mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dan dengan suatu pendekatan, observasi ataupun dengan pengumpulan data pada suatu saat tertentu (*Point Time Approach*) (Notoatmodjo, 2002). Peneliti memilih metode ini karena penelitian ini dilakukan hanya dalam kurun waktu kurang dari satu tahun.

Metode Penentuan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pratitha Titiannusantara Cabang Pangkalpinang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah subkelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Malhotra, 2009).

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Studi Lapangan/Field Research

Yaitu wawancara tidak terbuka kepada petinggi (supervisor, Group Leader) PT. Pratitha Titiannusantara cabang Pangkalpinang dan juga penyebaran kuesioner berisi pernyataan tertulis serta Observasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

Untuk menghitung kuesioner, peneliti menggunakan Skala *Likert* pada table dibawah ini :

Tabel 1.

Skala Data	Simbol	Kategori
1	STS	Sangat tidak setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	N	Netral
4	S	Setuju
5	SS	Sanga setuju

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Studi Kepustakaan/Library Research

Yaitu teknik mempelajari bahan- bahan yang ada dalam buku, majalah, internet, serta bermacam sumber yang lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Definisi Variabel Operasional

Variable Independen

Variable independen adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variable independen (X) adalah Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Komunikasi (X3) dan Produktivitas Kerja (X4).

Variabel Dependen

Variable dependen adalah variabel yang dpengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan. adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.
Definisi Variabel Operasional**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X1) Menurut Herzberg (faktor <i>motivation</i>) (Manowali dan Babandako : 2011)	1. <i>Achievement</i> (Pencapaian) 2. <i>Recognition</i> (Pengakuan) 3. <i>Work it self</i> (Bekerja Sendiri) 4. <i>Responsibilities</i> (Tanggung Jawab) 5. <i>Advancement</i> (Kemajuan/Kenaikan Pangkat) 6. <i>Growth</i> (Berkembang)	Likert 1-5
2	Kompensasi (X2) Menurut Simammora dalam Heriyanti (2016)	1. Gaji/upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert 1-5
3	Komunikasi (X3) Menurut Suranto (2010)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan	Likert 1-5
4	Produktivitas Kerja (X4) Menurut Simammora dalam Tulenan (2015)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Likert 1-5
5	Kinerja Karyawan (Y) Menurut Afandi (2018)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas	Likert 1-5

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

IV. PEMBAHASAN

Tabel 2.
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender)

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	8	8
Perempuan	12	12
Jumlah	20	20

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 3.
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	20	20
Diploma/D3	0	0
Sarjana/S1	0	0
Jumlah	20	20

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 4.
Data Responden Berdasarkan Pedapatan Per Bulan

Pendapatan Per Bulan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Rp.3.000.000 >	18	18
Rp.4.000.000 >	2	2
Rp.5.000.000 >	0	0
Jumlah	20	20

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 5.
Data Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

Jabatan Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Staff	18	18
Supervisor	2	2
Manager	0	0
Lainnya	0	0
Jumlah	20	20

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Analisis Pengujian Instrumen Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir (r_{hitung}) untuk 26 instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 16 orang ($n = 16$ orang), dengan $\alpha = 0.05$ didapat dari r_{tabel} 0,468 artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrument tersebut tidak *valid* dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrument tersebut dapat dinyatakan *valid* (dapat digunakan). Hasil uji validitas dan nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument setiap variable, disajikan sebagai berikut :

Tabel 6.
Variabel Motivasi (X1)

Nomor Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,808	0,468	Valid
2	0,773	0,468	Valid
3	0,751	0,468	Valid
4	0,695	0,468	Valid
5	0,779	0,468	Valid
6	0,610	0,468	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 7.
Variable Kompensasi (X2)

Nomor Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,826	0,468	Valid
2	0,831	0,468	Valid
3	0,661	0,468	Valid
4	0,740	0,468	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 8.
Variable Komunikasi (X3)

Nomor Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,557	0,468	Valid
2	0,780	0,468	Valid
3	0,780	0,468	Valid
4	0,706	0,468	Valid
5	0,590	0,468	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 9.
Variable Produktivitas Kerja (X4)

Nomor Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,830	0,468	Valid
2	0,818	0,468	Valid
3	0,818	0,468	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 10.
Variable Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,775	0,468	Valid
2	0,741	0,468	Valid
3	0,689	0,468	Valid
4	0,689	0,468	Valid
5	0,780	0,468	Valid
6	0,692	0,468	Valid
7	0,694	0,468	Valid
8	0,781	0,468	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Uji Reliabilitas

Tabel 11.
Koefisien Realibilitas

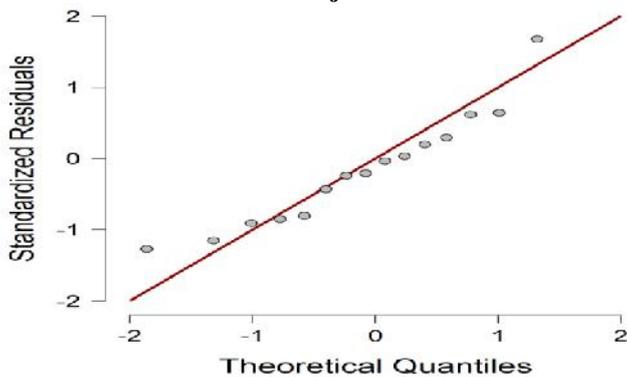
No.	Variable	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1	Motivasi (X1)	0,828
2	Kompensasi (X2)	0,755
3	Komunikasi (X3)	0,713
4	Produktivitas Kerja (X4)	0,760
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,872

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil dari Koefisien Realibilitas (Alpha), dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah konsisten (reliable), artinya suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan.

Analisis Statistik Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Gambar 2.
Grafik Hasil Uji Normalitas



Sumber : Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Berdasarkan grafik Normal Probability Plo dapat kita lihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi sudah terpenuhi.

Uji Mutikolineritas

Tabel 13.
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
H	(Intercept)		
	Motivasi	0.636	1.573
	Kompensasi	0.977	1.024
	Komunikasi	0.146	6.829
	Produktivitas_Kerja	0.151	6.627

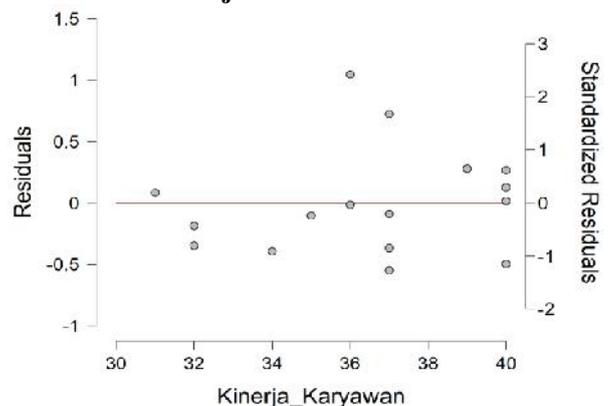
Sumber: Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Berdasarkan data pada tabel yaitu data output *Coefficients*, diketahui nilai *Tolerance* dan VIF adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X1)
Diketahui nilai tolerance pada variabel Motivasi (X1) adalah 0,636 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1) adalah 1,573 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.
2. Variabel Kompensasi (X2)
Diketahui nilai tolerance pada variabel Kompensasi (X2) adalah 0,977 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel Kompensasi (X2) adalah 1,024 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.
3. Variabel Komunikasi (X3)
Diketahui nilai tolerance pada variabel Komunikasi (X3) adalah 0,146 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel Komunikasi (X3) adalah 6,829 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.
4. Variabel Produktivitas Kerja (X4)
Diketahui nilai tolerance pada variabel Produktivitas Kerja (X4) adalah 0,151 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel Produktivitas Kerja (X4) adalah 6,627 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal terpenuhi.

Uji Regresi linier berganda (*Multiples*)

Tabel 14.
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	P
H (Intercept)	-0.409	2.163		0.853
Motivasi	1.323	0.071	1.009	<.001
Kompensasi	0.070	0.052	0.059	0.207
Komunikasi	0.180	0.194	0.104	0.376
Produktivitas_Kerja	-0.330	0.266	-0.139	0.239

Sumber: *Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.*

Berdasarkan data pada tabel 14 diatas, maka nilai persamaan regresi berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -0,409 + 1,323X_1 + 0,070X_2 + 0,180X_3 + (-0,330X_4)$$

(0,853) (0,001) (0,207) (0,376) (0,239)

Dalam persamaan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Untuk nilai Konstan (-0,409) menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Komunikasi (X3) dan Produktivitas Kerja (X4) maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar (-0,409) satuan.
- Untuk nilai Motivasi (X1) adalah 1,323 artinya apabila variabel Motivasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,323 satuan.
- Untuk nilai Kompensasi (X2) adalah 0,070, artinya apabila variabel Kompensasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,070 satuan.
- Untuk nilai Komunikasi (X3) adalah 0,180, artinya apabila variabel Komunikasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,180 satuan.
- Untuk nilai Produktivitas Kerja (X4) adalah (-0,330), artinya apabila variabel Produktivitas Kerja menurun 1 satuan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar (-0,330) satuan.

Pengujian Hipotesis
Uji Test (Parsial)

Tabel 15.
t_{hitung} variable Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.409	2.163		-0.189	0.853
Motivasi x1	1.323	0.071	1.009	18.576	.001

Sumber: *Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.*

Dari hasil perhitungan, maka terdapat hasil nilai t_{hitung} sebesar 18,576 sedangkan nilai t_{tabel} dengan derajat bebas 14 (df = n-k-1 atau df = 16-1-1 = 14) dan penyebut 4 pada (0,050) sebesar 2,14479. Dengan demikian t_{hitung} (18,576) > t_{tabel} (2,14479), dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,001. Dengan demikian keputusannya jelas Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pratitha Titiannusantara Pangkalpinang.

Tabel 16.
t_{hitung} variable Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.409	2.163		-0.189	0.853
Kompensasi x2	0.070	0.052	0.059	1.340	0.207

Sumber: *Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.*

Dari hasil perhitungan, maka terdapat hasil nilai t_{hitung} sebesar 1,340 sedangkan nilai t_{tabel} dengan derajat bebas 14 (df = n-k-1 atau df = 16-1-1 = 14) dan penyebut 4 pada (0,050) sebesar 2,14479. Dengan demikian t_{hitung} 1,340 < t_{tabel} (2,14479). Hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,207. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara Pangkalpinang.

Tabel 17.
t_{hitung} variable Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.409	2.163		-0.189	0.853
Komunikasi x3	0.180	0.194	0.104	0.923	0.376

Sumber: *Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.*

Dari hasil perhitungan, maka terdapat hasil nilai t_{hitung} sebesar 0,923 sedangkan nilai t_{tabel} dengan derajat bebas 14 (df = n-k-1 atau df = 16-1-1 = 14) dan penyebut 4 pada (0,050) sebesar 2,14479. Dengan demikian t_{hitung} 0,923 < t_{tabel} (2,14479). Hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,376. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pratitha Titiannusantara Pangkalpinang.

Tabel 18.
t_{hitung} variable Produktivitas Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	P
		Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.409	2.163		-0.189	0.853
Produktivitas Kerja x4	-0.330	0.226	-0.139	-1.244	0.239

Sumber: *Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.*

Dari hasil perhitungan, maka terdapat hasil nilai t_{hitung} sebesar (-1,244) sedangkan nilai t_{tabel} dengan derajat bebas 14 ($df = n - k - 1$ atau $df = 16 - 1 - 1 = 14$) dan penyebut 4 pada (0,050) sebesar 2,14479. Dengan demikian $t_{hitung} (-1,244) < t_{tabel} (2,14479)$. Hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai *sign* sebesar 0,239. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara Pangkalpinang.

Uji F (Simultan)

Tabel 19.
Fhitung Variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Komunikasi (X3) dan Produktivitas Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P
1 Regression	133.135	4	33.284	130.650	<.001
Residual	11.582	11	1.053		
Total	94.938	15			

Sumber: *Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.*

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program *Output JASP* versi 0.9.2.0, diperoleh nilai F_{hitung} 19,792 sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 4 dan penyebut 12 ($df = k ; n - k$ atau $4 ; 16 - 4 = 12$) pada (0,05) sebesar 3,26. Dengan demikian $F_{hitung} (130.650) > F_{tabel} (3,26)$. Demikian juga jika membandingkan nilai Sig. sebesar 0,001 yang berarti menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variable Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratitha Titiannusantara di Pangkalpinang.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 20.
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary - Kinerja_Karyawan									
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMS E	R ² Change	F Change	df1	df2	p
1	0.990	0.979	0.972	0.505	0.979	130.650	4	11	<.001

Sumber : *Output JASP 0.9.2.0 Universiteit-van-Amsterdam.*

Terlihat dari table 20 bahwa nilai $R^2 = 0,979$, artinya Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,972. Nilai ini dapat mendefinisikan bahwa 97,2% variable Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja secara bersama-sama, sisanya 2,8% oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis uji t untuk variable Motivasi diperoleh nilai t_{hitung} positif 18,576 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,14479 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin buruk Motivasi maka semakin buruk juga Kinerja Karyawan. Sehingga hal ini menjawab Rumusan Masalah bahwa Motivasi ternyata Benar mempengaruhi Kinerja karyawan.
2. Hasil analisis uji t untuk variable Kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} positif 1,340 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,14479 dengan tingkat signifikansi $0,207 > 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hal ini menjawab Rumusan Masalah bahwa Kompensasi ternyata Tidak mempengaruhi Kinerja karyawan.
3. Hasil analisis uji t untuk variable Komunikasi diperoleh nilai t_{hitung} positif 0,923 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,14479 dengan tingkat signifikansi $0,376 > 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hal ini menjawab Rumusan Masalah bahwa Komunikasi ternyata Tidak mempengaruhi Kinerja karyawan.
4. Hasil analisis uji t untuk variable Produktivitas Kerja diperoleh nilai t_{hitung} positif -1,244 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,14479 dengan tingkat signifikansi $0,239 > 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hal ini menjawab Rumusan Masalah bahwa Produktivitas Kerja ternyata Tidak mempengaruhi Kinerja karyawan.
5. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} positif 130,650 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,26 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh

secara simultan antara variabel Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hal ini menjawab Rumusan Masalah bahwa Motivasi, Kompensasi, Komunikasi dan Produktivitas Kerja secara bersama-sama (Simultan) ternyata mempengaruhi Kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi perusahaan, perusahaan perlu lebih memperhatikan Motivasi yang diberikan kepada Karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Pemberian Motivasi yang cukup dalam bekerja juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Selain itu perusahaan juga perlu untuk mempertimbangkan pemberian Kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan sehingga karyawan akan selalu terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Begitu juga halnya dengan Komunikasi, Komunikasi antar atasan dan bawahan maupun komunikasi antar karyawan dan divisi harus diperhatikan dan dijalankan secara maksimal agar informasi atau instruksi yang disampaikan dapat ditangkap dengan mudah sehingga mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Serta menitik beratkan produktivitas pada setiap karyawan. Dengan membuat dan mendukung karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja akan membuat kinerja karyawan dalam bekerja menjadi lebih maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variable atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih lengkap dan maksimal tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aprilia, Echa Siska. 2017. "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*". Skripsi. Ekonomi, Manajemen, UIN Raden Fatah. Palembang.
- [2] Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: ZHR publishing.
- [3] Cindrawasih, Yulika. 2019. "*Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SKV Sejahtera Surabaya*". Skripsi, Ekonomi, Manajemen, Universitas Bhayangkara Surabaya. Surabaya.
- [4] Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [5] Meilinda, riska. 2015. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tidar Foods Industries*

- Kediri*". Skripsi. Ekonomi, Manajemen, UNP, Kediri.
- [6] Natalia, Ega. 2017. "*Analisis Pengaruh Marketing Mix Terhadap Tingkat Hunian pada Hotel Grand Puncak Lestari Pangkalpinang*". Skripsi. Ekonomi, Manajemen. STIE-IBEK. Pangkalpinang.
- [7] Paramika, Sia. 2019. "*Analisis Strategi Pemasaran Melalui Peningkatan Kualitas Pelayanan dan Implikasinya Terhadap Keputusan Pembelian pada Hotel Santika Bangka*". Skripsi. Ekonomi, Manajemen. STIE-IBEK. Pangkalpinang.
- [8] Pitaloka, Ikhwana. 2016. "*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang*". Skripsi. Ekonomi, Manajemen, UMP. Palembang.
- [9] Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama publisher.
- [10] Purba, Lisbet Dherwahni. 2019. "*Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Komsumen di TB. Mitra Agung di Pangkalpinang*". Skripsi. Ekonomi, Manajemen. STIE-IBEK. Pangkalpinang.