

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JAMINAN KREDIT INDONESIA**

*The Effect Of Compensation And Job Satisfaction On Employee Productivity at PT. Indonesia Credit Guarantee Kupang Branch*

**Marselinus Nahak<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

**Koresponden :** <sup>a)</sup> [acellnahak@gmail.com](mailto:acellnahak@gmail.com), <sup>b)</sup> [tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id),

<sup>c)</sup> [debriana.salean@staf.undana.ac.id](mailto:debriana.salean@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [rolland\\_fanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indoneisa Cabang Kupang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia cabang kupang berjumlah 30 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi sedangkan, produktivitas kerja berada pada kategori penilain tinggi. Peneliti juga melihat seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui pengujian hipotesis. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil determinasi menunjukkan kontribusi variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja relatif kuat.

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

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memang memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak manajemen harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena kesuksesan perusahaan tergantung dari sejauh mana perusahaan tersebut mampu memanfaatkan sumber daya yang ada (Nugroho : 2002 : 70). Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Sisi terpenting dari sebuah organisasi yaitu tercapainya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh SDM sesuai dengan harapan organisasi, dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja merupakan salah satu bagian dalam pencapaian tujuan, jika peningkatan produktivitas kerja karyawan

Peningkatan produktivitas kerja yang baik berpengaruh secara langsung pada kinerja perusahaan, salah satu cara untuk memperoleh pencapaian yang maksimal yaitu dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Produktivitas suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan SDM dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan dan produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan bisa memberikan perhatian berupa pemberian kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi juga bisa dikatakan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawannya. Selain itu, kompensasi merupakan suatu alat pemikat yang diberikan perusahaan pada karyawan dalam menjalankan bisnisnya (Mathis dan Jackson : 2006 : 419). Kompensasi yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawan juga dapat mempertahankan dan bahkan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pemberian kompensasi juga sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu pemberian kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional, dan menyangkut faktor emosional dari sudut pandang para karyawan (Handoko, 1995:155). Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan, dan juga pemberian kompensasi diharapkan bisa menunjang kepuasan kerja, karena Kepuasan karyawan ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau pimpinan perusahaan mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut dan memberikan umpan balik yang dapat mendorong semangat kerjanya agar produktivitas karyawan semakin baik.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi karyawan, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan meningkat. Hal itu sangat berdampak positif bagi perusahaan karena memberikan manfaat-manfaat yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Wahjono (2008) kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Umar, 2008).

Disisi lain pemberian kompensasi terhadap karyawan, dan kepuasan kerja yang dinikmati oleh karyawan menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya sehingga perusahaan juga mampu mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan.

Perusahaan Penjaminan Kredit adalah badan hukum yang bergerak di bidang keuangan dengan kegiatan usaha pokoknya melakukan penjaminan kredit. Pembentukan Lembaga atau Perusahaan Penjaminan Kredit dimaksudkan untuk membantu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam rangka mengakses pendanaan dari perbankan dan lembaga keuangan lainnya. Oleh karena itu, produktivitas kerja yang tinggi tentunya diharapkan oleh perusahaan, dengan upaya pemberian kompensasi dan peningkatan kepuasan kerja, yang kiranya bisa memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak, yakni pihak perusahaan dan pihak karyawan. dengan demikian, kelancaran operasional perusahaan diharapkan tidak terganggu oleh masalah internal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

PT. Jaminan Kredit Indonesia (jamkrindo) merupakan perusahaan penjamin terbesar di Indonesia dan tersebar hampir di seluruh Indonesia dan salah satunya berada di Kota Kupang. Sebagai perusahaan penjaminan kredit, Jamkrindo memiliki berbagai produk, baik produk penjaminan program maupun penjaminan non program. Pada penjaminan program, PT Jamkrindo memiliki produk penjaminan KUR dan penjaminan KMK dalam rangka PEN.

PT. Jaminan Kredit Indonesia merupakan salah satu jenis perusahaan jasa Perseroan Terbatas yang menuntut karyawannya untuk memiliki produktivitas kerja yang baik dan optimal, serta menghendaki karyawannya untuk memiliki sikap extra role yang tinggi, karena mengingat pencapaian yang harus dipenuhi perusahaan cukup besar dan tantangan persaingan antar perusahaan. Dengan adanya perusahaan ini peneliti ingin mengetahui bagaimana kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja yang dimiliki PT. Jaminan Kredit Indonesia sudah efektif dan efisien atau belum, karena realitanya tingkat turnover dalam perusahaan sering terjadi, karena dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan dan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, hal ini terjadi karena kompensasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan.

Dalam mendukung penelitian ini agar dapat berjalan dengan lancar, penulis melakukan riset terlebih dahulu melalui wawancara dengan karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia dan hasil wawancara digunakan sebagai data awal dalam penelitian ini. Dari hasil riset yang dilakukan didapati bahwa kompensasi yang diberikan PT. Jamkrindo kepada karyawan berupa Gaji, Tunjangan Hari Raya (THR), Uang Cuti dan Jasa Produksi (JasPro).

**Tabel 1.**

Jenis-Jenis Kompensasi Untuk Karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia

No	Jenis kompensasi	Waktu
1	Gaji	Diterima setiap bulan
2	THR	Diterima menjelang hari raya
3	Uang Cuti	Diterima jika karyawan tidak Cuti
4	Jasa Produksi (JasPro)	Diterima 1 tahun sekali

Tabel diatas merupakan jenis-jenis kompensasi yang diberikan PT. Jaminan Kredit Indonesia kepada karyawan pada tahun 2020 dan 2021. Selain kompensasi yang diberikan perusahaan, penulis juga mendapati bahwa, total pekerjaan yang diselesaikan dan imbalan yang diterima perusahaan selama 5 tahun yaitu pada tahun 2017, 2018, 2019, 2020, dan 2021 mengalami penurunan yang cukup besar antara tahun 2020 dan 2021. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**  
Data Produktivitas Kerja PT. Jaminan Kredit Indonesia

<b>Tahun</b>	<b>Total pekerjaan yang diselesaikan perusahaan</b>	<b>Imbalan Jasa yang diterima perusahaan (Rp)</b>
2017	69.675	138.233.435.987,87
2018	59.786	103.289.738.923,56
2019	57.923	97.254.745.598,89
2020	12.287	45.664.368.955,49
2021	13.246	65.579.516.601,56

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas PT. Jaminan Kredit Indonesia mengalami penurunan hal tersebut dapat dilihat dari total pekerjaan yang diselesaikan dan imbalan yang diterima perusahaan di tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan pada total pekerjaan dan imbalan jasa yang diterima. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan PT. Jaminan Kredit Indonesia mengklaim bahwa penurunan tersebut terjadi karena pada tahun 2020 beberapa insentif yang diterima karyawan ditiadakan seperti biaya lembur dan komisi dari konsumen dan hal itu juga terjadi karena rendahnya kepuasan kerja yang terjadi di tahun 2020 dan 2021. Oleh karena itu diperlukan penelitian ini yang bertujuan mengetahui pengaruh faktor kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja didalam PT. Jaminan Kredit Indonesia. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kupang”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Kerja**

Triton (2007:80) mendefinisikan bahwa Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa). Robert L. Mathis (2001:12) mendefinisikan “produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut Yuniarsih (2009 : 160-161) menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektifitas dan efisiensi. Dalam hal

ini, efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek: 1) hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya; 2) penggunaan sumberdaya secara optimal; serta 3) kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna. Menurut Sedarmayanti (2010:57) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan antara satuan waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli, penulis dapat menyimpulkan pengertian produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan sesuatu dalam bekerja, yang dapat diketahui dari perbandingan (ratio) antara hasil kerja/keluaran (output) dengan masukan (input).

Menurut Sutrisno (2010:104) ada enam indikator produktivitas kerja antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2010:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2007:155) salah satu cara untuk meningkatkan prestasi adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan, sebagai salah satu bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Simamora (2004:442) kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Dari pernyataan dari beberapa para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan.

### **Hubungan Antara Kompensasi Dan Produktivitas Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran karyawannya. Menggerakkan karyawan merupakan suatu masalah yang tidak mudah, karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki harga diri, perasaan, dan tujuan yang berbeda-beda, mereka ingin diperlakukan sesuai kepribadian dan martabatnya sebagai manusia. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hubungan antara produktivitas dengan kompensasi yaitu jika kompensasi naik, maka produktivitas juga akan ikut naik. Teori yang menghubungkan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007, 31) bahwa: Banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi produktivitas individual atau organisasional. Penggajian, sistem penilaian,

pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas.

Pandangan teoritis diatas didukung oleh riset yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu Fitrianti dan Prasetio (2018), dan Dinantara, dan Oktaviani (2019), Hasil dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut simamora (2004) ada empat indikator kompensasi antara lain :

1. Upah atau gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Fathoni (2006) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Muchlas (2008) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri. Menurut Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari pengertian dari beberapa ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan.

### **Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja**

Kepuasan kerja menduduki tempat yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seseorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaan dan akan tetap berusaha mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja.

Viteles (Haslam, 2004) mengemukakan pendapatnya bahwa para karyawan yang didasari oleh kepuasan kerja yang tinggi adalah karyawan yang produktif. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output atau keluaran yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja mampu menunjukkan atau menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat bahkan melebihinya.

Pandangan teoritis diatas didukung oleh riset sebelumnya yang dilakukan oleh Sulaiman dan Talli (2020), dan Handayani (2012) Hasil beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut widodo (2015) ada lima indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Rekan kerja
3. Atasan
4. Promosi
5. Lingkungan kerja

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal, Ruang lingkup penelitian ini adalah menganalisa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia. Data yang digunakan untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi kepada karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia, yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia dengan jumlah karyawan 30 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia cabang kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas menjelaskan bahwa digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Kuisioner

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,538	>0,361	Valid
	0,540	>0,361	Valid
	0,643	>0,361	Valid
	0,582	>0,361	Valid
	0,726	>0,361	Valid
	0,638	>0,361	Valid
	0,643	>0,361	Valid
	0,611	>0,361	Valid
	0,683	>0,361	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,531	>0,361	Valid
	0,565	>0,361	Valid
	0,623	>0,361	Valid
	0,750	>0,361	Valid
	0,789	>0,361	Valid
	0,664	>0,361	Valid
	0,725	>0,361	Valid
	0,742	>0,361	Valid
	0,787	>0,361	Valid
0,780	>0,361	Valid	

	0,547	>0,361	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,570	>0,361	Valid
	0,599	>0,361	Valid
	0,578	>0,361	Valid
	0,568	>0,361	Valid
	0,567	>0,361	Valid
	0,620	>0,361	Valid
	0,544	>0,361	Valid
	0,606	>0,361	Valid
	0,678	>0,361	Valid
	0,659	>0,361	Valid
	0,529	>0,361	Valid
	0,532	>0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa setiap item pertanyaan penelitian untuk ketiga variabel yakni Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Produktifitas Kerja (Y) masing-masing memiliki nilai koefisien r hitung > dari r tabel korelasi 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid sehingga data yang dihasilkan dari kuesioner ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Reliabel

Variabel	Koefisien Cronboach 's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,810	$\geq 0,6$	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,882	$\geq 0,6$	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,823	$\geq 0,6$	Reliabel

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui angka *cronboach's alpha* tersebut lebih besar dari nilai minimal (kriteria) sebesar 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2006)

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Normalitas

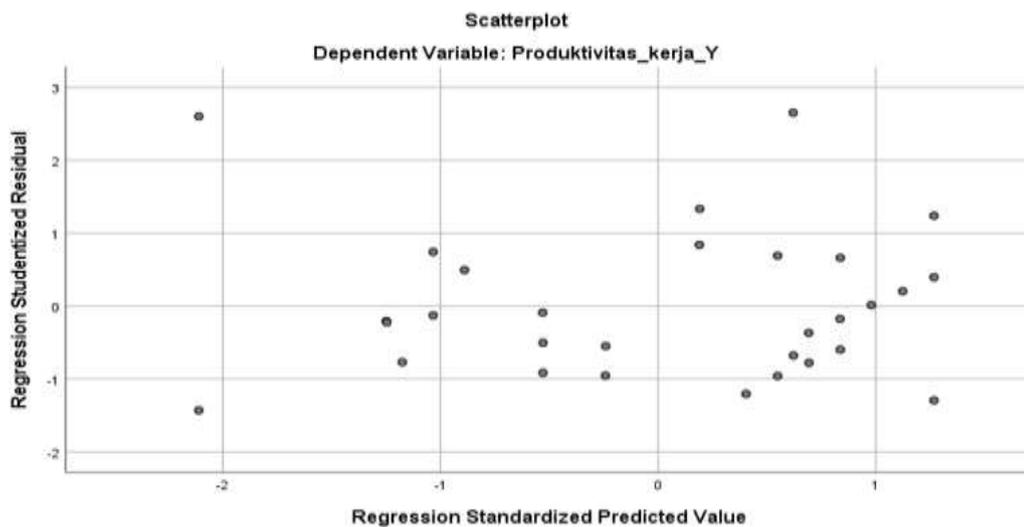
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39433235
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,091
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,169 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011).



**Gambar 1.**

Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil output diatas terlihat pada penyebaran data pola scetterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedasitas persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedasitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

antara variabel bebas (Ghozali, 2006). Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value < 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 6.**  
Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13,405	7,843		-1,709	,099		
	Kompensasi_X1	,821	,194	,520	4,241	,000	,696	1,436
	Kepuasan_Kerja_X2	,549	,153	,440	3,586	,001	,696	1,436

a. Dependent Variable: Produktivitas\_kerja\_Y

Dari tabel diatas terlihat nilai VIF dari variabel Kompensasi sebesar  $1,436 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,696 > 0,1$  dan nilai VIF motivasi kerja  $1,436 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,696 > 0,1$ . Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa data dalam tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

### Analisis Statistik Inferensial Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

**Tabel 7.**  
Hasil Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,405	7,843		-1,709	,099
	Kompensasi_X1	,821	,194	,520	4,241	,000
	Kepuasan_Kerja_X2	,549	,153	,440	3,586	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas\_kerja\_Y

Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -13,405 + 0,821X_1 + 0,549X_2$$

Dari hasil perhitungan SPSS 26 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -13,405 artinya jika variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), adalah 0 maka produktifitas kerja menurun sebesar -13,405 poin.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi 0,821 menyatakan bahwa setiap penambahan

variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan produktifitas kerja PT. Jaminan Kredit Indonesia, dengan asumsi yang bernilai tetap.

3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja 0,549 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan produktifitas kerja PT. Jaminan Kredit Indonesia, dengan asumsi yang bernilai tetap.

## UJI HIPOTESIS PENELITIAN

### Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri.

**Tabel 8.**  
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13,405	7,843		-1,709	,099
	Kompensasi_X1	,821	,194	,520	4,241	,000
	Kepuasan_Kerja_X2	,549	,153	,440	3,586	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas\_kerja\_Y

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t hitung kompensasi (4,241) > t tabel (2,048) dan nilai t hitung kepuasan kerja > t tabel (2,048), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Jaminan Kredit Indonesia cabang kupang dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Jaminan kredit Indonesia cabang kupang.

### Uji simultas (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Anova, merupakan uji untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik atau tidak.

**Tabel 9.**  
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421,115	2	210,557	34,195	,000 <sup>b</sup>
	Residual	166,252	27	6,157		
	Total	587,367	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_kerja\_Y  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja\_X2, Kompensasi\_X1

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung (34,195) > F tabel (3,35) dan signifikan (0,000) < alpha (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Jaminan Kredit Indonesia cabang Kupang.

### Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Kompensasi dan Kepuasan kerja) menjelaskan variabel dependen yaitu Produktivitas kerja.

**Tabel 10.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,847 <sup>a</sup>	,717	,696	2,481	1,778

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja\_X2, Kompensasi\_X1  
b. Dependent Variable: Produktivitas\_kerja\_Y

Berdasarkan tampilan tabel di atas, bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,696 berarti nilai koefisien determinasi adalah 70%, artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Produktifitas kerja PT. Jaminan Kredit Indonesia cabang kupang (Y) sebesar 70%, selebihnya yaitu sebesar 30% dijelaskan oleh faktor selain variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil tersebut menandakan bahwa kemampuan variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja dalam memengaruhi Produktifitas kerja PT. Jaminan Kredit Indonesia cabang kupang relatif kuat.

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Variabel kompensasi dalam penelitian ini mempunyai 4 indikator dan 10 item pernyataan. Setiap item dari masing-masing indikator memiliki variasi jawaban dari masing-masing responden. jawaban responden pada variabel kompensasi diketahui bahwa total skor capaian berada pada kategori penilaian sangat tinggi, dengan demikian dari hasil analisis deskriptif kompensasi, dapat disimpulkan bahwa, kompensasi masuk dalam kategori penilaian sangat tinggi, maka dalam hal ini karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia telah memberikan kontribusi yang positif yang tentunya mendorong hasil kerja dari perusahaan, sehingga mencapai hasil yang diinginkan perusahaan dan hal ini membuat perusahaan akan tetap memberikan kompensasi sesuai dengan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis, dimana di ketahui bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kupang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitrianti dan Prasetio (2018), Dinantara, dan Oktaviani (2019), dimana penelitian-penelitian tersebut menemukan bukti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007, 31) bahwa: Banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi produktivitas individual atau organisasional. Penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas kerja.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini mempunyai 5 indikator dan 10 item pernyataan, diketahui setiap item dari masing-masing indikator memiliki variasi jawaban dari masing-masing responden. jawaban responden pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa, total skor capaian berada dalam kategori penilaian sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia berada pada kategori penilaian sangat tinggi, hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam perusahaan selalu didukung, sehingga hal ini membuat karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan dan apa yang mereka hasilkan. Setiap karyawan tentunya menginginkan dukungan dari perusahaan sehingga apa yang mereka kerjakan akan menghasilkan hasil yang maksimal dengan kepuasan kerja yang sangat tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kupang. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis, dimana diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kupang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulaiman dan Talli (2020), dan Handayani (2012) Hasil dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Viteles (Haslam, 2004) bahwa para karyawan yang didasari oleh kepuasan kerja yang tinggi adalah karyawan yang produktif. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output atau keluaran yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinya takan bahwa seorang tenaga kerja mampu menunjukkan atau menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat bahkan melebihinya.

Variabel Produktivitas kerja pada penelitian mempunyai 6 indikator dan 12 item pernyataan dan capaian pada variabel produktivitas kerja berada dalam kategori tinggi, tampak bahwa responden memberikan jawaban yang bervariasi, namun semua item pernyataan memiliki capaian yang secara keseluruhannya berada pada kategori penilaian tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja yang diberikan karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia belum maksimal sehingga pada total skor capaian berada pada kategori penilaian tinggi. Bila kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan tinggi namun kualitasnya rendah, maka pencapaian hasilnya akan tetap kecil. Untuk itu,

kuantitas yang baik harus bisa diiringi dengan kualitas kerja yang sama baiknya, sehingga akan melahirkan produktivitas kerja unggul.

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kupang. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Poetra (2017) dimana penelitian tersebut menemukan bukti bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh analisis determinasi, dimana hasil tersebut mampu memperkuat hasil uji hipotesis, bahwa kemampuan variabel kompensasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel produktivitas kerja relatif kuat. Namun pengaruh tersebut tidak mutlak dilihat dari besaran nilai koefisien determinasi, artinya masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kupang, antara lain seperti Kondisi fisik perusahaan, Derajat otomatisasi yang digunakan, Desain pekerjaan, Keterampilan dan motivasi karyawan, (Handoko 2000:213). Adapun faktor-faktor lain menurut Yuniarsi (2009:159) antara lain adalah faktor internal (komitmen, disiplin, etos kerja, lingkungan pekerjaan, komunikasi intern dan individu dalam membangun kerja sama) dan faktor eksternal (peraturan perundangan, kebijakan pemerinatah, situasi politisi, networking, kultur dan mindset, dukungan masyarakat dan globalisasi). Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan adanya pengaruh variabel-variabel yang dimaksud.

## KESIMPULAN

1. Variabel kompensasi dan kepuasan kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi dan Produktivitas kerja berada pada kategori penilaian tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia cabang Kupang.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawawn PT. Jaminan Kredit Indonesia cabang Kupang.
4. Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaminan Kredit Indonesia Cabang Kupang. yang diperkuat oleh kemampuan variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja relatif kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dinantara, Oktaviani (2019), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana*, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia
- Fathoni, Abduhrrahmat. (2006). *organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Citra.
- Fitrianti dan Prasetio. (20212) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung*, Jurnal Mitra Manajemen

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Nugroho Oentoeng Tjitra. (2002). *Pengaruh unsur-unsur motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja perusahaan*. Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi, p:70-86. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala : Surabaya
- Mathis Robert L, John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat : Jakarta
- Haslam, Alexander, S. (2004). *Psychology Organization: The Social Identity Approach (Second Edition)*. London. SAGE Publications.
- Handayani, Tri. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
- Hani Handoko, T.(2000).*Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE. \_\_\_\_\_.(2011).*Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :Gajahmada Pers,
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat,
- Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*, Bandung : CVMandar Maju
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Utama: Bandung
- Sutrisno Edy.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar InterpretamaOffset.
- Sulaiman, Talli.(2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar*, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.
- T. Hani Handoko, (2007), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Triton P.B. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta: Tugu Publisher,
- Umar, Husein (2008). *Desain penelitian PSDM dan perilaku karyawan: paradigm positivistik dan berbasis pemecahan masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis (Cetakan Pertama)*. Jakarta : PT INDEKS
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiKedua*. Bandung: Alfabeta