

PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

(Studi pada Karyawan PT. Eka Bogainti di beberapa Wilayah Tangerang Kota)

Bayu Putra Al Ghofur

¹⁾ bayup201099@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:
Compensation;
Education;
Motivation;
Work Productivity;

Article History:

Received : January 28, 2025
Revised : March 15, 2025
Accepted : October 25, 2025

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i3.23711>

Abstract

This study aims to analyze the influence of influence, education, and motivation on work productivity. The population in this study were 115 employees of PT. Eka Bogainti in several areas of Tangerang City. The sample used was 90 employees and was calculated using the Slovin formula. The sampling method uses simple random sampling. This study uses a quantitative approach. The instrument in this study used a survey technique using a questionnaire. For the data analysis method used in this study, namely the Smart PLS application version 3.0. This study proves that motivation has a positive and significant effect on work productivity. Education has a positive and significant effect on work productivity. Compensation has a positive and significant effect on work productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pendidikan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 orang karyawan PT. Eka Bogainti di beberapa wilayah Tangerang Kota. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 90 orang karyawan dan dihitung dengan rumus Slovin. Metode penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrument dalam penelitian ini menggunakan teknik survey dengan menggunakan kuesioner. Untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan aplikasi Smart PLS versi 3.0. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan per satuan waktu. Jika produktivitas karyawan menurun, maka otomatis produktivitas perusahaan juga akan menurun. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu penentu kemajuan bangsa. Rendahnya kualitas sumber daya manusia berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas kerja.

Menurut Sunyoto dalam Parashakti, RD & Noviyanti, D. (2021), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antarmasukan dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Produktivitas kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kesejahteraan umum karyawan. Sedangkan produktivitas kerja yang rendah mengakibatkan rendahnya pendapatan dan kemiskinan organisasi (Allmon, et al., 2000). Agar karyawan dapat diberdayakan dengan efektif dan efisien mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu caranya yaitu dengan pemberian kompensasi, tingkat pendidikan, dan motivasi.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Eka Bogainti?
2. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Eka Bogainti?
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Eka Bogainti?.

KAJIAN PUSTAKA

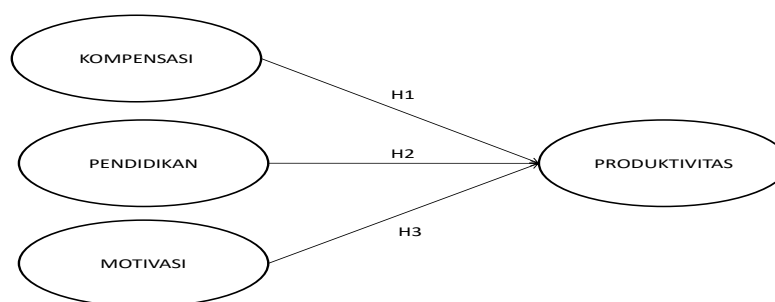
Hasibuan (2017, p. 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. (Sedarmayanti dalam Rusni, (2020) dimensi yang mempengaruhi produktivitas kerja dibagi menjadi dua, yaitu Dimensi Efektivitas dengan indikator 1. Etika kerja dan 2. Disiplin kerja. Selanjutnya ada Dimensi Kualitas dengan indikator didalamnya yaitu 1. Kecakapan dan 2. Pengalaman kerja

Larasati (2018:89) kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan akan terus meningkat. (Milkovich and Newman, 2017) menyatakan bahwa "kompensasi terdiri dari segala macam imbalan bentuk balas jasa materi maupun keuangan, serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan bisnis. (Hasibuan dalam Putra et al., (2018) dimensi yang mempengaruhi kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu Kompensasi Langsung dengan indikator 1. Gaji dan 2. Insentif/Bonus selanjutnya dimensi Kompensasi tidak langsung dengan indikator 1. Tunjangan dan 2. Fasilitas.

Flippo (dalam Hermawan, 2017) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Hermawan (2017) pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. meningkatkan produktivitas kerja. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan. Menurut (Widi dalam Handrayani, (2020) dimensi yang mempengaruhi pendidikan dibagi menjadi 2, yaitu Pendidikan Formal dengan indikator Pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi. Sedangkan dimensi yang kedua yaitu Pendidikan Informal dengan indikator Sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

(Hasibuan and Bahri, 2018) bahwa "Motivasi bertujuan untuk menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja sama, efektif dan konsisten untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. (Afandi, 2018) motivasi ialah suatu ikhlas yang tumbuh dalam diri seseorang dan dapat memberi inspirasi, semangat, dan stimulus untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan rasa ikhlas, senang hati, dengan kesungguhan sehingga menghasilkan aktivitas yang memiliki nilai yang baik dan berkualitas. (Mcshane dan Glinow, 2018) dimensi yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi dua bagian, yaitu Kebutuhan Berprestasi (Need for Achivement) dengan indikator 1. Berusaha menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi dan 2. Berusaha agar produktivitas kerja melebihi yang lainnya. Selanjutnya dimensi Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power) dengan indikator 1. Bekerja maksimal agar dapat jabatan yang lebih baik dan 2. Bekerja lebih baik agar dapat apresiasi.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

Hipotesis:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H2: Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

H3: Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 115 karyawan yang bekerja di PT. Eka Bogainti yang berada di wilayah Tangerang Kota, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *Simple Random Sampling* atau sampel acak sederhana dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Metode pengumpulan data menggunakan Teknik penyebaran kuesioner, sedangkan untuk Teknik Analisa data menggunakan metode model pengukuran (*outer model*), model structural (*inner model*), dan uji hipotesis/*bootstrapping*. Untuk pengolahan data pada penelitian ini data diolah dengan menggunakan software PLS (*Partial Least Square*) versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian convergent validity dari masing-masing indikator konstruk dihitung dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Chin dalam Ghazali (2014) mengemukakan bahwa bila suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berikut hasil output korelasi antar indikator dengan konstruknya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0.763	Valid
	Y1.2	0.766	Valid
	Y1.3	0.759	Valid
	Y1.4	0.862	Valid
	Y1.5	0.849	Valid
	Y1.6	0.877	Valid
	Y1.7	0.854	Valid
	Y1.8	0.869	Valid
	Y1.9	0.855	Valid
	Y1.10	0.874	Valid
Kompensasi (X1)	X1.1	0.696	Valid
	X1.2	0.857	Valid
	X1.3	0.805	Valid
	X1.4	0.872	Valid
	X1.5	0.899	Valid
	X1.6	0.912	Valid
	X1.7	0.858	Valid
	X1.8	0.912	Valid
	X1.9	0.845	Valid
	X1.10	0.905	Valid
Pendidikan (X2)	X2.1	0.865	Valid
	X2.2	0.792	Valid
	X2.3	0.851	Valid
	X2.4	0.798	Valid
	X2.5	0.867	Valid
	X2.6	0.813	Valid
	X2.7	0.879	Valid
	X2.8	0.829	Valid
	X2.9	0.871	Valid
	X2.10	0.826	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.789	Valid
	X3.2	0.772	Valid

	X3.3	0.752	Valid
	X3.4	0.896	Valid
	X3.5	0.918	Valid
	X3.6	0.851	Valid
	X3.7	0.767	Valid
	X3.8	0.897	Valid
	X3.9	0.922	Valid
	X3.10	0.838	Valid

Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Terlihat pada Tabel diatas masing-masing variabel memiliki nilai pearson correlation lebih dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid.

Tabel 2. Hasil Cross Loading

	Kompensasi	Motivasi	Pendidikan	Produktivitas Kerja
X1.1	0.967	0.279	0.330	0.415
X1.10	0.922	0.201	0.342	0.517
X1.2	0.875	0.199	0.364	0.546
X1.3	0.772	0.351	0.336	0.371
X1.4	0.886	0.097	0.373	0.450
X1.5	0.913	0.192	0.301	0.460
X1.6	0.883	0.284	0.310	0.349
X1.7	0.871	0.094	0.346	0.417
X1.8	0.883	0.294	0.342	0.388
X1.9	0.858	0.140	0.367	0.434
X2.1	0.321	0.015	0.873	0.564
X2.10	0.483	0.241	0.819	0.461
X2.2	0.386	0.317	0.783	0.413
X2.3	0.214	0.131	0.856	0.525
X2.4	0.342	0.289	0.788	0.371
X2.5	0.211	0.056	0.873	0.505
X2.6	0.518	0.215	0.808	0.472
X2.7	0.271	0.036	0.886	0.543
X2.8	0.421	0.270	0.821	0.425
X2.9	0.254	0.041	0.877	0.522
X3.1	0.180	0.732	0.243	0.162
X3.10	0.141	0.786	0.068	0.145
X3.2	0.030	0.745	0.072	0.115
X3.3	0.307	0.819	0.243	0.347
X3.4	0.134	0.909	0.037	0.273
X3.5	0.220	0.914	0.175	0.303
X3.6	0.154	0.805	0.072	0.152
X3.7	0.310	0.833	0.241	0.346
X3.8	0.140	0.911	0.040	0.272
X3.9	0.223	0.919	0.174	0.303

Y1.1	0.423	0.090	0.474	0.741
Y1.10	0.580	0.362	0.479	0.897
Y1.2	0.333	0.090	0.398	0.726
Y1.3	0.239	0.124	0.417	0.723
Y1.4	0.411	0.165	0.408	0.848
Y1.5	0.532	0.285	0.593	0.871
Y1.6	0.414	0.363	0.529	0.890
Y1.7	0.339	0.338	0.510	0.866
Y1.8	0.546	0.384	0.472	0.892
Y1.9	0.376	0.315	0.513	0.867

Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indicator memiliki cross loading yang lebih besar dari 0,7 dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel laten lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap konstruksya dinyatakan valid.

Tabel 3. AVE (Average Variance Extraction)

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
Kompensasi	0.737
Motivasi	0.706
Pendidikan	0.704
Produktivitas Kerja	0.697

Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai Average Variance Extracted (Ave) diatas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variable yang digunakan dalam penelitian adalah Valid.

Tabel 4. Cronbach's Alpha

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
Produktivitas Kerja (Y)	0.949	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,959	Reliabel
Pendidikan (X2)	0,953	Reliabel
Motivasi (X3)	0,944	Reliabel

Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Terlihat pada Tabel 4.7 variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel pada tabel 4.4 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. Composite Reliability

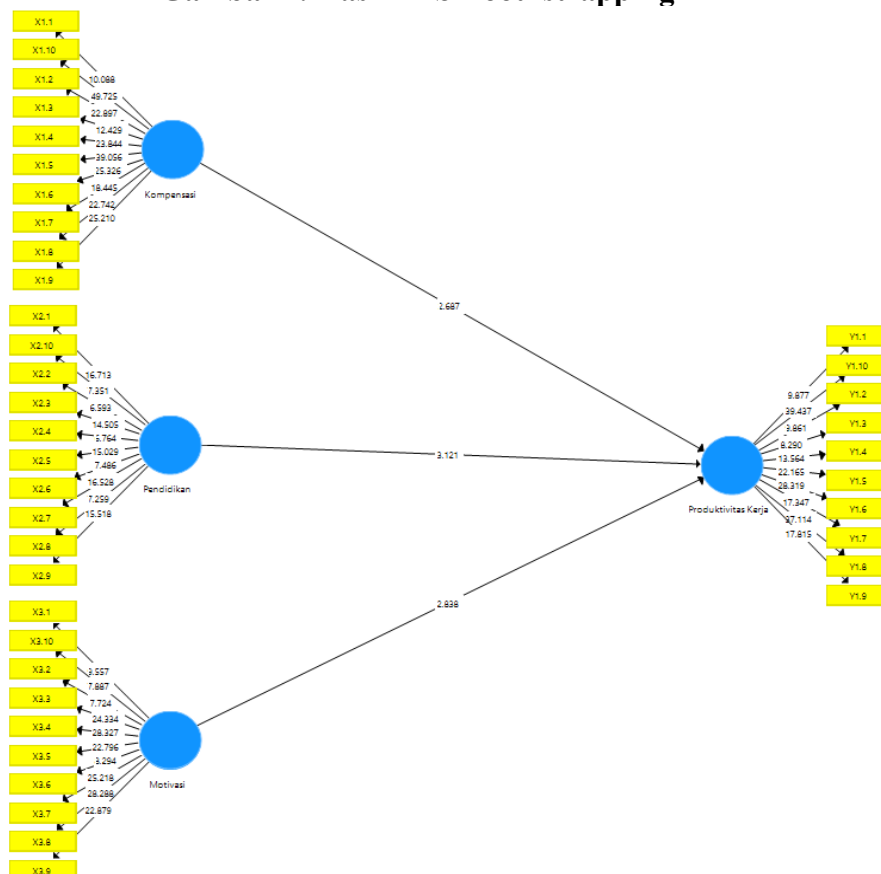
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi	0.960	0.966	0.965
Motivasi	0.954	0.979	0.960
Pendidikan	0.954	0.958	0.960
Produktivitas Kerja	0.951	0.961	0.958

Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Tabel Composite Reliability di atas menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang

diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity. Berdasarkan nilai Composite Reliability Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah Realiabel. Nilai yang disarankan untuk Cronbach's Alpha adalah di atas 0,7 (Hartono J.M., 2011), dan pada table 4.9 Cronbach's Alpha di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua kontruk berada di atas 0,7. Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha di atas dapat disimpulkan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah Realiabel.

Gambar 2. Hasil PLS Boothstrapping



Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Tabel 6. Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Produktivitas Kerja	0.458	0.439

Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai R Square variabel produktivitas kerja sebesar 0,458 Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 45,8% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variable motivasi, pendidikan dan kompensasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variable pada penelitian ini sebesar 54,2%.

Tabel 7. Path Coefficient (mean, STDEV, T-Values,p values)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Valu es</i>
Kompensasi -> Produktivitas Kerja	0.304	0.321	0.113	2.687	0.007
Motivasi -> Produktivitas Kerja	0.169	0.194	0.060	2.838	0.005
Pendidikan -> Produktivitas Kerja	0.428	0.415	0.137	3.121	0.002

Sumber: Output PLS 3.0, 2022

Hasil pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil *t-statistics* dan *path coefficients* pada Tabel 4.14 dijelaskan sebagai berikut:

1. H₁:Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis pertama menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan table 7 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja memiliki nilai original sampel 0,169 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,838 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H1 diterima.

2. H₂:Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis kedua menguji apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja memiliki nilai original sampel 0,428 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 3,121 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H2 diterima.

3. H₃:Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis pertama menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa kompesasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja memiliki nilai original sampel 0,304 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,687 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H3 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis pertama menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan table 7 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja memiliki nilai original sampel 0,169 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,838 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H1 diterima.

Dengan adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Apabila target yang diharapkan perusahaan terpenuhi, karyawan tersebut merasa senang. Sikap positif lainnya adalah merasa memiliki perusahaan dan mempunyai frekuensi kehadiran yang tinggi. Sikap tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap efektivitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil ini didukung oleh Panjaitan (2015) dan Azhari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis kedua menguji apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja memiliki nilai original sampel 0,428 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,687 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H2 diterima.

Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan adanya peningkatan pada Tingkat Pendidikan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerja secara signifikan. Untuk meningkatkan tingkat pendidikan pada karyawannya terutama pada bagian produksi karena dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ujungnya adalah peningkatan profit perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sinulingga, 2014), (Setihada, 2014), dan (Mapparenta, 2011) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya berpengaruh antara pendidikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis pertama menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja memiliki nilai original sampel 0,304 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,687 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H3 diterima.

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat erat kaitannya. Karena satu cara dimana manajemen personalia meningkatkan produktivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Produktivitas kerja tercermin pada biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan, merupakan salah satu pengeluaran dalam bentuk kompensasi atau gaji yang diterima karyawan tiap bulannya dan kebutuhan untuk produksi juga merupakan pengeluaran perusahaan. Karyawan yang mendapatkan gaji secara layak dapat bekerja produktif, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan gaji secara layak, tingkat kerja karyawan pun kurang produktif sehingga tidak dapat memenuhi kehidupannya.

Motivasi yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dikarenakan adanya kompensasi baik diterima dalam berupa uang, barang ataupun fasilitas-fasilitas yang mendukung. Dengan demikian karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan bekerja lebih produktif. Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, sangat berharap dapat memenuhi kebutuhan dalam sehari-harinya. Seperti kebutuhan makan, pakaian dan perumahan. Dalam pemberian kompensasi yang terendah harus diperhatikan kembali sehingga dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka. Hal tersebut sangat berpengaruh karena jika kebutuhan pokok karyawan tidak dapat terpenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Namun bila karyawan merasa diperhatikan, karyawan akan berusaha bekerja yang terbaik untuk perusahaan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Idris (2020) dan Abdussamad (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H1 diterima. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H2 diterima. Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga H3 diterima. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat erat kaitannya. Karena

satu cara dimana manajemen personalia meningkatkan produktivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi.

Saran

Saran yang peneliti sampaikan dengan harapan penelitian berikutnya dapat lebih komprehensif dan dapat menyempurnakan penelitian ini diantaranya:

1. Disarankan untuk perusahaan dapat terus memperhatikan motivasi, pendidikan dan kompensasi yang sudah diberikan. Karena hal tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Semakin tinggi motivasi, pendidikan dan kompensasi, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang diberikan untuk perusahaan.
2. Disarankan untuk para karyawan untuk meningkatkan produktivitas dengan tujuan meraih penghargaan di dalam perusahaan dan hendaknya saat melaksanakan pekerjaan yang sedang dikerjakan diharapkan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Pada variabel pendidikan, nilai rata-rata tertinggi berada di X2.3 dengan keterangan “Jika tingkat pendidikan saya semakin tinggi maka jabatan yang akan saya terima akan semakin tinggi”. Dengan artian, sebagai karyawan kita harus bisa mengejar pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar prospek kerja serta karir didalam perusahaan bisa terus meningkat.
4. Pada variabel motivasi, nilai rata-rata tertinggi berada di X3.10 dengan keterangan “Saya bangga karena bisa bekerja dan menjadi bagian dari perusahaan ini”. Dengan demikian sebagai karyawan harus bersikap baik, menaati segala peraturan yang berlaku, dan menjunjung tinggi kehormatan dan martabat perusahaan.
5. Saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menambah variabel mediasi sebagai variabel penghubung faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, Husaini. (2017). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta Edisi : 51
- Attaqi, L. F. (2022) Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, Usia, Pengalaman Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Manufaktur (Studi Kasus Bagian Produksi PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo). JOURNAL OF DEVELOPMENT ECONOMIC AND SOCIAL STUDIES VOLUME 1 NO 1 TAHUN 2022
- Candra K. S. K, Heryanto B, & Rochani S, (2019), Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK*, 2 (1), Doi : <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.428>.
- Denny, Goh T.S, & Margery E, (2021), Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7 (2).
- Dhea Berlian B.M & Rafida V, (2022), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10 (1).
- Gandung M & Suwanto. (2021), Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA*, 1 (1), 1-14.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equating Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Handrayani, (2020), Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8 (1).
- Hendaru, A.W., Miftachuljana., & Susita D. (2019), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama), *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10 (2), DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.010.2.08.
- Hidayah N & Nurbaiti B. (2019), The Effect of Delegation Authority, Incentive Compensation and Work Discipline on Work Productivity of PT. Dewi Permata Perkasa, DOI: 10.13140/RG.2.2.17947.21285
- Krisna Suryantika I.M & Artha Wibawa I.M, (2020), Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Cafe Kedongan. *E-Jurnal Manajemen*, 9 (3), 1008-1027, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p10>.
- Liana, W. (2020), Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1 (1)
- Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 10.
- Mappamiring, (2020), Efek Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar (*The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Productivity at PT. PLN (Persero) Sulselrabar Regional Main Unit*). *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*, 4 (2), 95-108, DOI: <http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v4i2.15218>.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2018). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Parashakti, RD & Noviyanti, D. (2021) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* Volume 1 Nomor 2 Juli 2021 E-ISSN : 2797-7161 DOI: doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994
- Priatna, D.K et al.,(2020), Effect Of Work Compensation And Motivation Towards Productivity Of Workers (A Survey In PT. Necis Indah Cemerlang Bandung), *Journal of Management Science*, 1 (4), DOI:10.31933/DIJMS
- Rusni, (2020), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9 (17).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, A.O. (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 (2)
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryanti, R. (2021) Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Vol. 5 No. 2 (2022): IKRAITH-EKONOMIKA No 2 Vol 5 Juli 2022
- Tentama F & Nasywa N. (2019), The Role of Work Motivation Towards Work Productivity. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 370, DOI: 10.2991/adics-elssh-19.2019.32.

- Utomo, S.B. (2018), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kasir Pada Toserba Yogya Di Kabupaten Majalengka, *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3 (6)
- Werther & Davis. 2017. Dalam Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Yuliannisa, S.N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prpduktivitas Kerja Di PT. Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *ADMINISTRAUS – JURNAL ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, 2 (1)
- Zainal, H. (2017), *Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 149