



## Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Yusnita Sari<sup>1</sup>, Safrida<sup>2</sup>, Faty Rahmarisa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author : [safrida@fe.uisu.ac.id](mailto:sufrida@fe.uisu.ac.id)

### ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

### Kata Kunci:

Sikap Kerja;

Kompensasi;

Produktivitas Kerja.

### ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan, penulis menemukan beberapa permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan PT Kencana Permata Nusantara, yaitu kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja, rendahnya motivasi para karyawan, pemberian bonus yang termasuk bagian dari kompensasi yang diberikan perusahaan masih minim dan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, masih banyak karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik karena adanya keterbatasan tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, masih ditemukan karyawan yang kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sehingga banyak pekerjaan yang bertumpukan sehingga hal ini menyebabkan lambatnya tingkat penyelesaian pekerjaan oleh karyawan dan sebahagian karyawan kurang dapat memahami dan mengikuti instruksi serta kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kencana Permata Nusantara. jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 66 orang karyawan bagian produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berkontribusi positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial sikap kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kencana Permata Nusantara.

### ABSTRACT

Based on the results of observations, the author found several problems related to the work productivity of PT Kencana Permata Nusantara employees, namely the lack of employee discipline at work, the lack of motivation of employees, the provision of bonuses which are part of the compensation provided by the company is still minimal and still not fully in accordance with employee expectations, there are still many employees who are not able to complete work with good quality due to limited levels of knowledge and work skills in carrying out work, there are still found employees who are unable to complete a large amount of work so that a lot of work rests So this causes a slow rate of completion of work by employees and some employees are less able to understand and follow instructions and have less initiative at work. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work attitudes and compensation on the work

### Keyword:

Work Attitude;

Compensation;

Work Productivity.

*productivity of PT Kencana Permata Nusantara employees. The number of samples that will be used in this study is 66 employees of the production department. The results showed that the variable work attitude contributed positively and did not have a significant effect on employee work productivity. The compensation variable contributes positively and has a significant effect on employee work productivity. Partial work attitudes and compensation have a significant effect on the work productivity of PT Kencana Permata Nusantara employees.*

## **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Kencana Permata Nusantara adalah sikap kerja. sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Kencana Permata Nusantara adalah kompensasi. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan (Alimuddin, 2012:2). Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan dalam suatu organisasi adalah mencari nafkah.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Sikap Kerja**

Kenneth (2019:129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:50), sikap kerja merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya. Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

## Kompensasi

Dinantara (2019:99) berpendapat kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran baik dalam bentuk manfaat maupun insentif yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi sebagai bentuk untuk penyemangat dan mempertahankan karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan (Suryadewi et al., 2020:29).

Kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang sudah dilakukan para karyawan. Kompensasi terdapat tiga bentuk, yaitu gaji, upah, dan upah insentif. Dimana gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara periodik serta mempunyai jaminan yang pasti. Kemudian upah termasuk bentuk balasan dari perusahaan untuk karyawan yang berpedoman pada perjanjian yang sudah disepakati bersama. Sedangkan upah insentif bisa dikatakan sebagai bonus yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berhasil menghasilkan suatu prestasi (Lestari et al., 2021:38).

## Produktivitas Kerja

Fitrianti (2018:206) mengungkapkan jika tingkat produktivitas kerja karyawan semakin tinggi maka dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. Dengan adanya karyawan yang bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam pekerjaannya dapat membuat perusahaan menjadi untung besar dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Kartikasari dan Cherny (2017:85) produktivitas merupakan perbandingan yang digunakan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Konsep produktivitas terbagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu dalam produktivitas bisa dilihat terutama hubungan antar individu dengan karakteristik kepribadian tiap individu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas ini ialah perbandingan antara penghasilan (*output*) dan pengorbanan (*input*). *Output* atau keluaran yang merupakan sesuatu yang di produksi dan input merupakan masukan semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan divisi produksi PT Kencana Permata Nusantara berjumlah 190 orang. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini jumlahnya cukup banyak yaitu mencapai 190 orang maka digunakan rumus pengambilan sampel menurut Slovin sebagai berikut:

$$n = N / Nd^2 + 1$$

Keterangan :

- n = Banyaknya sampel
- N = Populasi
- d = Presisi yang ditetapkan

Dengan demikian maka jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 66 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian observasi (*observation*) dan wawancara (*interview*). Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak yang berhak dan berwenang

## Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan statistik deskriptif data yang terkumpul dianalisis dengan perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat menggambarkan berapa nilai minimum, maksimum rata-rata dari setiap variabel, dengan menggunakan SPSS versi 25.

## Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.
- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

- Jika koefisien *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6 \rightarrow$  maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*.
- Jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,6 \rightarrow$  maka *Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable)*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- X1 = Variabel Bebas 1
- X2 = Variabel Bebas 2
- e = Standard Error

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila t hitung  $>$  t tabel atau tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila t hitung  $<$  t tabel atau tingkat signifikansi  $> \alpha$  (0,05), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji - F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Menentukan F table dan F hitung dengan kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table apabila F hitung  $>$  F table atau tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka H1 diterima. Berarti variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table apabila F hitung  $<$  F table atau tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka H1 ditolak, Berarti variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden  
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
----	---------------	--------	----------------

1	Pria	42	63.64
2	Wanita	24	36.36
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100.00</b>

**Karakteristik Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 29 tahun	42	63.64
2	30 - 39 tahun	22	33.33
3	40 tahun keatas	2	3.03
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100.00</b>

**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	55	83.33
2	Diploma	1	1.52
3	Sarjana	10	15.15
4	Pascasarjana	0	0.00
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100.00</b>

**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	55	83.33
2	Diploma	1	1.52
3	Sarjana	10	15.15
4	Pascasarjana	0	0.00
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>100.00</b>

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian**  
**Deskripsi Variabel Sikap Kerja (X1)**

No	Pernyataan X1	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	9	17	38	1	1	66
2	X1.2	3	44	19	0	0	66
3	X1.3	1	22	43	0	0	66
4	X1.4	3	11	29	21	2	66
5	X1.5	3	14	41	7	1	66

**Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)**

No	Pernyataan X2	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	5	27	31	2	1	66
2	X2.2	6	13	35	11	1	66
3	X2.3	5	46	14	0	1	66

4	X2.4	3	25	37	0	1	66
---	------	---	----	----	---	---	----

**Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No	Pernyataan Y	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1	7	42	17	0	0	66
2	Y2	8	48	10	0	0	66
3	Y3	4	40	21	1	0	66
4	Y4	5	53	7	1	0	66
5	Y5	13	33	19	1	0	66

**Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	66	10.00	24.00	16.6515	2.64571
Total_X2	66	4.00	19.00	13.9394	2.42347
Total_Y	66	15.00	24.00	19.3485	2.27692
Valid N (listwise)	66				

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Sikap Kerja (X1)**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.135	.309*	.663**	.664**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.278	.012	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.135	1	.442**	.199	.304*	.478**
	Sig. (2-tailed)	.278		.000	.109	.013	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.309*	.442**	1	.502**	.365**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.003	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.663**	.199	.502**	1	.740**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.109	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	.664**	.304*	.365**	.740**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.003	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66
Total_X1	Pearson Correlation	.799**	.478**	.647**	.881**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

Nilai signifikansi seluruh pernyataan pada variabel sikap kerja (X1) adalah lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dengan variabel sikap kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.633**	.652**	.576**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	.633**	1	.507**	.526**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	.652**	.507**	1	.639**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000

	N	66	66	66	66	66
X2.4	Pearson Correlation	.576**	.526**	.639**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Total_X2	Pearson Correlation	.864**	.832**	.819**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

Nilai signifikansi seluruh pernyataan pada variabel kompensasi (X2) adalah lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dengan variabel kompensasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 6. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.632**	.570**	.499**	.456**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	.632**	1	.507**	.409**	.549**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	.570**	.507**	1	.511**	.547**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	.499**	.409**	.511**	1	.277*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.024	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y5	Pearson Correlation	.456**	.549**	.547**	.277*	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.024		.000
	N	66	66	66	66	66	66
Total_Y	Pearson Correlation	.810**	.794**	.816**	.664**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

Nilai signifikansi seluruh pernyataan pada variabel produktivitas kerja (Y) adalah lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dengan variabel produktivitas kerja (Y) dinyatakan valid.

**Tabel 7. Uji Reliabilitas**  
**Uji Reliabilitas Variabel Sikap Kerja (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

Nilai *Cronbach Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 (0,799 > 0,6). Maka pernyataan pada variabel sikap kerja (X1) dinyatakan reliabel.

**Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	4

Nilai *Cronbach Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 (0,843 > 0,6). Maka pernyataan pada variabel kompensasi (X2) dinyatakan reliabel.

**Tabl 9. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Nilai *Cronbach Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 ( $0,824 > 0,6$ ). Maka pernyataan pada variabel produktivitas kerja (Y) dinyatakan reliabel.

**Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.613	1.495		7.099	.000
	Total_X1	.174	.127	.202	1.368	.176
	Total_X2	.419	.139	.446	3.013	.004

Nilai koefisien regresi variabel sikap kerja adalah 0,174. Artinya jika variabel sikap kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya dan konstanta adalah nol, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 17,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,419. Artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lainnya dan konstanta adalah nol, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 41,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 11. Pengujian Hipotesis Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.613	1.495		7.099	.000
	Total_X1	.174	.127	.202	1.368	.176
	Total_X2	.419	.139	.446	3.013	.004

Nilai t hitung variabel sikap kerja (X1) adalah 1,368 dengan nilai signifikansi sebesar 0,176. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,176 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung variabel kompensasi (X2) adalah 3,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 11. Uji Signifikansi Simultan (Uji - F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.564	2	62.782	18.708	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.421	63	3.356		
	Total	336.985	65			

Nilai F hitung adalah 18,708 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 <sup>a</sup>	.373	.353	1.83191

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,353. Artinya bahwa variabel sikap kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi dari produktivitas kerja sebesar 35,3% dan sisanya sebesar 64,7% atau 0,647 (100% - 35,3%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel sikap kerja berkontribusi positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kencana Permata Nusantara. Variabel kompensasi berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kencana Permata Nusantara. Sikap kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kencana Permata Nusantara. Variabel sikap kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi dari produktivitas kerja sebesar 35,3%

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alimuddin, W. (2012). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom area Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Dinantara, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 99-107.
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt epon batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80-90.
- Kenneth, 2019. Teori Sikap Manusia. Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Lestari, G., Neneng, N., & Puspaningrum, A. S. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Tunjangan Karyawan Menggunakan Metode Analytical Hierarki Process Pada Pt Mutiara Ferindo Internusa. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 2(3), 38-48.
- Purnama, Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Suryadewi, N. K. A., Wiyasa, I. K. N., & Sujana, I. W. (2020). Kontribusi Sikap Mandiri dan Hubungan Sosial Terhadap Kompetensi Pengetahuan IPS. *MIMBAR PGSD Undiksha*, 8(1), 29-39.
- Sutrisno. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana,
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers